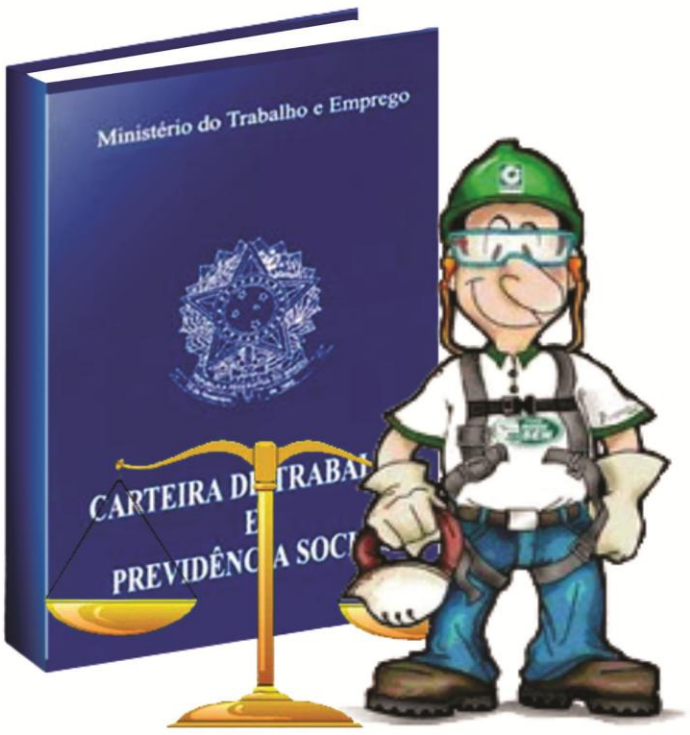
MANUAL SIMPLIFICADO DE ROTINAS TRABALHISTAS E SEGURANÇA DO TRABALHO RURAL



Elaborado por
Félix Balaniuc
Advogado, Professor
e Auditor Fiscal do Trabalho Aposentado

IAS - EDIÇÃO REVISADA NOV/2010

A P R E S E N T A Ç Ã O

O **INSTITUTO ALGODÃO SOCIAL - IAS**, braço social da **ASSOCIAÇÃO MATOGROSSENSE DOS PRODUTORES DE ALGODÃO - AMPA**, foi criado em 06.09.2005, com finalidade de promover a cidadania, a preservação dos direitos fundamentais do homem, à prática da legislação trabalhista e das normas segurança ocupacional, saúde e meio ambiente do trabalho e a prática da responsabilidade sócio-ambiental empresarial entre seus associados.

Cumprindo sua missão de orientar o empreendedor rural do setor algodoeiro de Mato Grosso, o IAS realiza anualmente um circuito de orientação aos produtores de algodão de Mato Grosso, através das Jornadas de Atualização de Legislação Trabalhista e Segurança do Trabalho, programa que faz parte da AGENDA TRABALHO DECENTE, em parceria com a AMPA, IMAmt e a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego de Mato Grosso.

Esta edição revisada do Manual Simplificado de Rotinas Trabalhistas e de Segurança do Trabalho, cujo conteúdo inclui as normas legais de proibição a prática do trabalho infantil e do trabalho forçado ou análogo ao de escravo, foi elaborado com o objetivo de servir de fonte de conhecimento jurídico e técnico para o empreendedor rural aplicá-lo nas relações de trabalho, bem como para ser utilizado como uma ferramenta acessória, disponibilizada aos responsáveis pelos setores de Recursos Humanos e Segurança do Trabalho das fazendas.

A sustentabilidade do agronegócio depende da segurança jurídica nas relações de trabalho, segurança, saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho, da consciência ambiental do produtor e de seus empregados e da prática de iniciativas sociais para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e do entorno social da fazenda.

Em fazendo a coisa certa, o produtor mato-grossense, além do título de campeão em qualidade e produtividade, também alcançará a medalha de ouro conferida aos empreendedores rurais com Responsabilidade Social.

MILTON GARBUGIO
Presidente IAS

FELIX BALANIUC
Diretor Executivo IAS

Instituto Algodão Social

Diretoria Biênio 2009/2011

Conselho de Administração	
Milton Garbúgio	Presidente
Carlos Ernesto Augustin	Vice Presidente
Jamile Goellner Zambardino	Conselheira
José Augusto Ascoli	Conselheiro
Gilson Ferrúcio Pinesso	Conselheiro

Diretoria Executiva	
Milton Garbúgio	Diretor Presidente
Carlos Ernesto Augustin	Diretor Vice-Presidente
Jamile Goellner Zambardino	Diretora Secretária
José Augusto Ascoli	Diretor Tesoureiro
Gilson Ferrúcio Pinesso	Diretor de Comunicação Social

Conselho Fiscal	
Gislayne Rafaela Scheffer de Albuquerque	Conselheiro Fiscal Titular
Mário Reneu Gabe	Conselheiro Fiscal Titular
Paulo Sergio Aguiar	Conselheiro Fiscal Titular
Clóvis Rogério Cortezia	Conselheiro Fiscal Suplente
Gustavo Viganó Piccoli	Conselheiro Fiscal Suplente

Conselho Consultivo	
Christopher Barry Ward	Presidente do Conselho Consultivo
José Pupin	Conselheiro Nato
AMPA	Associação Matogrossense dos Produtores de Algodão
FAMATO	Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Mato Grosso
BM & F	Bolsa de Mercadorias & Futuros
ANEA	Associação Nacional de Exportadores de Algodão
ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
CSA	Câmara Setorial do Algodão
APROSMAT	Associação dos Produtores de Sementes de Mato Grosso

IAS - INSTITUTO ALGODÃO SOCIAL
Rua B, S/N, esquina com Rua 2 - Edifício FAMATO - Centro Político Administrativo
CEP 78049 908 - Cuiabá MT - Brasil Telefone +55 65 3322 0001 / Fax +55 65 3623 8667
Site: www.algodaosocial.com.br * E-mail: ias@algodaosocial.com.br

Diretoria Biênio 2008/2010

Conselho de Administração	
Gilson Ferrúcio Pinesso	Presidente
Carlos Ernesto Augustin	Vice Presidente
Celso Griesang	1º Tesoureiro
Guilherme Mognon Sheffer	2º Tesoureiro
Milton Garbúgio	1º Secretário
Pedro Valente	2º Secretário

Conselho Fiscal	
Eraí Maggi Scheffer	Conselheiro Fiscal Titular
Gustavo Vígano Piccoli	Conselheiro Fiscal Titular
Carlos Alberto Polato	Conselheiro Fiscal Titular
Eswalter Zanetti Júnior	Conselheiro Fiscal Suplente
Jamile Goellner	Conselheiro Fiscal Suplente
Alexandre Augustin	Conselheiro Fiscal Suplente

Conselho Consultivo	
Blairo Borges Maggi	Conselheiro Consultivo
Adilton Domingos Sachetti	Conselheiro Consultivo
José Pupin	Conselheiro Consultivo
João Luiz Ribas Pessa	Conselheiro Consultivo
Sérgio De Marco	Conselheiro Consultivo
Décio Tocantins	Diretor Executivo

Diretoria Regional:	
Alexandre De Marco	Presidente do Núcleo Regional Sul
Paulo Sérgio Aguiar	Presidente do Núcleo Regional Centro Leste
Itor Silvio Cherubini	Presidente do Núcleo Regional Centro
Clóvis Rogério Cortezia	Presidente do Núcleo Regional Centro Norte
Arilton César Riedi	Presidente do Núcleo Regional Norte
Sérgio Introvini	Presidente do Núcleo Regional Médio Norte
Zildinei Panta Pereira	Presidente do Núcleo Regional Noroeste

AMPA - ASSOCIAÇÃO MATOGROSSENSE DOS PRODUTORES DE ALGODÃO
Rua B, S/N, esquina com Rua 2 - Edifício FAMATO - Centro Político Administrativo
CEP 78049 908 - Cuiabá MT - Brasil Telefone/Fax: +55 65 3925-1800
Site: www.ampa.com.br * E-mail: ampa@ampa.com.br

Diretoria Biênio 2011/2012

Conselho de Administração	
Carlos Ernesto Augustin	Presidente
Milton Garbúgio	Vice Presidente
Celso Griesang	1º Tesoureiro
Alexandre De Marco	2º Tesoureiro
Gustavo Vígano Piccoli	1º Secretário
Odenir Ortolan	2º Secretário

Conselho Fiscal	
Geraldo Vigolo	Conselheiro Fiscal Titular
Paulo Aguiar	Conselheiro Fiscal Titular
Clóvis Cortezia	Conselheiro Fiscal Titular
Fernando Scheffer	Conselheiro Fiscal Suplente
Ernesto Martelli	Conselheiro Fiscal Suplente
Alexandre Schenkel	Conselheiro Fiscal Suplente

Conselho Consultivo	
Conselheiro Consultivo	Blairo Borges Maggi
Conselheiro Consultivo	Adilton Domingos Sachetti
Conselheiro Consultivo	José Pupin
Conselheiro Consultivo	João Luiz Ribas Pessa
Conselheiro Consultivo	Sérgio De Marco
Conselheiro Consultivo	Gilson Pinesso

Diretoria Regional:	
Presidente do Núcleo Regional Sul	Gabriela Augustin
Presidente do Núcleo Regional Centro Leste	Otávio Palmeira
Presidente do Núcleo Regional Centro	John Lehnen
Presidente do Núcleo Regional Centro Norte	Rodinei Frangioti
Presidente do Núcleo Regional Norte	Arilton César Riedi
Presidente do Núcleo Regional Médio Norte	Sérgio Introvini
Presidente do Núcleo Regional Noroeste	Guilherme Scheffer

AMPA - ASSOCIAÇÃO MATOGROSSENSE DOS PRODUTORES DE ALGODÃO
Rua B, S/N, esquina com Rua 2 - Edifício FAMATO - Centro Político Administrativo
CEP 78049 908 - Cuiabá MT - Brasil Telefone/Fax: +55 65 3925-1800
Site: www.ampa.com.br * E-mail: ampa@ampa.com.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DO MANUAL 2

DIRETORIA DO INSTITUTO ALGODÃO SOCIAL - IAS BIÊNIO 2009/2011. 3

DIRETORIA DA ASSOCIAÇÃO MATOGROSSENSE DOS PRODUTORES DE ALGODÃO-AMPA - BIÊNIO 2008/2010. 4

DIRETORIA DA ASSOCIAÇÃO MATOGROSSENSE DOS PRODUTORES DE ALGODÃO AMPA BIÊNIO 2011/2012 5

SUMÁRIO. 6

1 - CONCEITOS LEGAIS E ROTINAS TRABALHISTAS RURAIS. 7

18 - PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. 48

19 - PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO OU ANÁLAGO AO DE ESCRAVO. 51

20 - SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE OCUPACIONAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.. 57

1. CONCEITOS LEGAIS E ROTINAS TRABALHISTAS RURAIS

BASE LEGAL: CONSTITUIÇÃO FEDERAL (DIREITOS SOCIAIS)

LEI 5.889/73 (LEI DO TRABALHO RURAL) - DECRETO 73.626/74 - CLT

1. CONCEITOS

1.1 - EMPREGADOR RURAL – Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que **explore atividade agro-econômica**, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. **(art. 3º da Lei 5.889/73)**

1.2 - EXPLORAÇÃO RURAL – O regulamento da Lei do Trabalho Rural (Dec. 73.626/74, art.2º e §§)), incluiu entre as atividades agro-econômicas, **o primeiro tratamento dos produtos agrários *in natura* sem transformá-los em sua natureza**, tais como, o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias primas de origem animal ou vegetal:

> § 3º Inclui-se na atividade econômica referida no caput, deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrária.
>
> § 4º Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:
>
> I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;
>
> II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior.

§ 3º Inclui-se na atividade econômica referida no caput, deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrária.

1.3 - GRUPO ECONÔMICO – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma suas autonomias integrem **grupo econômico ou financeiro rural**, serão **responsáveis solidariamente** nas obrigações decorrentes da relação de emprego. (art. 3º, § 2º da Lei 5.889/73)

1.4 - CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS – Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgam a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos. (art.25-A, da Lei 8.212/91, incluído pela Lei 10.256/2001). São diversos proprietários rurais, pessoas físicas, com propriedades no mesmo município ou em municípios limítrofes, com empregados comuns.

O consórcio nasce através de um documento denominado de "Pacto de Solidariedade" que deve ser registrado no Cartório de Títulos e Documentos. O Consórcio se formaliza perante o INSS através da matrícula única chamada de CEI coletiva, onde constará o nome do representante do consórcio e a expressão "e outros". Os direitos e obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias de cada produtor integrante do Consórcio de Empregadores Rurais são os mesmos do empregador individual rural.

O Consórcio é utilizado em regiões de pequenas e médias propriedades com rodízio de culturas, com a finalidade de incentivar o cooperativismo, para a aquisição de implementos e insumos agrícolas, beneficiamento e armazenamento do conjunto da produção para comercialização e exportação, para dividir os custos fixos da mão-de-obra entre os consorciados e possibilitar a formação de grupo técnico, objetivando a maximização da produtividade agrícola.

2. DIREITOS E OBRIGAÇÕES

2.1 - DIRETOS E OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR - O empregador, como empresário, assume os riscos do negócio, **detém o poder diretivo, fiscalizador e disciplinar** e tem o **direito** de receber os serviços contratados ao trabalhador subordinado, prestado com zelo, eficiência, diligência, respeito, urbanidade, qualidade e produtividade e tem a **obrigação** de tratar seus empregados com respeito e dignidade, cumprir as normas trabalhistas, viabilizar a gestão dos princípios de proteção à saúde e segurança do trabalhador, e como contraprestação dos serviços recebidos, cumprir as obrigações salariais e sociais decorrentes da natureza dos contratos de trabalho.

2.2 - PODER DIRETIVO, FISCALIZADOR E DISCIPLINAR - Por assumir os riscos do empreendimento, o empregador tem o **poder diretivo** de determinar de que forma serão executados os serviços contratados com seu empregado; tem o **direito de fiscalizar e controlar a prestação de serviços** e de **impor sanções disciplinares** por faltas cometidas pelo empregado.

2.3 - APLICAÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES – O empregador deverá **aplicar a punição tão logo seja conhecida a falta**; deverá analisar e **dosar a pena de acordo com a gravidade da falta**, que podem ser classificadas como **leves, graves e gravíssimas**; a punição a ser aplicada deve ter **ligação direta com uma falta determinada ou com fundamento na repetição de um mesmo tipo de falta leve já punida anteriormente,** sendo **nula a aplicação de dupla-penalidade**, ou seja, por exemplo, aplicar a advertência verbal e posteriormente a demissão por justa causa para punir o mesmo fato ilícito. A aplicação da punição deve **ser proporcional a gravidade da falta cometida**.

2.4 - GRADAÇÃO DAS PENALIDADES – A maioria das penalidades impostas ao trabalhador, em especial a demissão por justa causa, por serem aplicadas sem uma análise mais profunda da gravidade do ato ilícito praticado, são revertidas na Justiça do Trabalho. Portanto, ao decidir pela aplicação da sanção, considere a gravidade da falta em relação sua finalidade corretiva e a possibilidade da continuação da relação empregatícia. A doutrina e jurisprudência admitem três tipos de punição;

I - **Advertência** verbal ou escrita, para as faltas consideradas **leves**, com a finalidade corretiva.

II - **Suspensão**, sem receber salários, de forma progressiva, em limite inferior a 30 dias, nas faltas **graves**, originários de desídia ou negligência contumaz, insubordinação ou indisciplina e

outros que não justifiquem o rompimento imediato do contrato de trabalho. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. Art. 474 da CLT)

III - **Demissão** por justa causa – Falta de natureza **grave ou gravíssima** que quebre a confiança e impeça o prosseguimento da relação empregatícia.

As **faltas consideradas graves** estão especificadas no **art. 482 da CLT**: Ato de improbidade; Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento; Negociação Habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador; Condenação Criminal, caso não tenha havido a suspensão da pena; Desídia no Desempenho das Respectivas Funções; Embriaguez Habitual ou em Serviço; Violação de Segredo da Empresa; Ato de Indisciplina ou Insubordinação; Abandono do Emprego pela ausência injustificada por mais de 30 dias; Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama e Ofensas Físicas Praticadas no Serviço; Prática Constante de Jogos de Azar; Prática de Atos Atentatórios à Segurança Nacional.

Na área de segurança do trabalho, caracterizam falta grave: I - não utilizar durante a execução dos serviços o Equipamento de Proteção Individual – EPI que lhe foi fornecido gratuitamente pelo empregador; II - recusar submeter-se a realização de exames médicos periódicos ou de mudança de função; III - não colaborar com o empregador no cumprimento das Normas de Segurança do Trabalho.

2.5 - EMPREGADO RURAL – É a pessoa física que **presta serviços de natureza contínua, subordinada e remunerada** a empregador rural, em estabelecimento com atividade agroeconômica. **(art. 2º da Lei 5.889/73)**

2.6 - DIREITOS E OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO – O empregado tem direito a ser tratado com respeito e dignidade, receber com regularidade os salários previamente ajustados demais direitos previstos na CLT, receber gratuitamente os Equipamentos Individuais de Proteção e ser orientado e treinado para o seu uso regular, com a finalidade de evitar acidentes e doenças profissionais. **Tem obrigação** de prestar com zelo, dedicação, diligência, eficiência, assiduidade e profissionalismo as atribuições e ordens de serviço determinadas pelo empregador ou seu preposto e tratar com respeito, educação, urbanidade e dignidade a pessoa do empregador e de seus familiares, seus prepostos, colegas de trabalho, clientes e fornecedores.

2.7 -CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – Os empregadores rurais são obrigados a descontar, da folha de pagamento relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical de seus empregados, a qual corresponde a remuneração de um dia de trabalho. O desconto da contribuição sindical do salário do empregado é compulsório. (art. 580, I da CLT, CF, art. 149). O recolhimento ao Sindicato da laboral deverá ser feito mediante guia bancária até o final do mês de abril, seguinte ao desconto.

3. CONTRATO DE TRABALHO – ROTINAS DE CONTRATAÇÃO

3.1 - CONTRATO DE TRABALHO RURAL - É o instrumento jurídico de manifestação de vontades, que regula a relação de trabalho entre o empregador e o empregado. Para ser válido, as partes devem ser capazes e o objeto lícito. Pode ser formalizado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. Os contratos por prazo determinado deverão ser formalizados por escrito.

3.2 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – O objetivo do Contrato de Experiência é testar se o empregado preenche os requisitos solicitados pelo empregador para exercer a função para a qual foi contratado. Da mesma forma o empregado poderá verificar sua adaptação ao ambiente e as condições de trabalho para a qual foi contratado. Por se tratar de contrato por prazo determinado, o mesmo deve ser celebrado por escrito e essa condição deverá ser anotada na CTPS do trabalhador antes do início da prestação dos serviços.

O **prazo máximo do contrato de experiência é de 90 dias e não de três meses**. A empresa poderá contratar por um período inferior a 90 dias e prorrogar o contrato uma única vez, não excedendo o limite de 90 dias. O contrato de experiência termina automaticamente no vencimento do prazo estabelecido na contratação. Ao término do contrato de experiência não é devido o aviso prévio, nem a multa de 40% sobre os recolhimentos do FGTS. Muitos empregadores foram surpreendidos com o conceito equivocado de que o Contrato de Experiência deve ser feito por 3 meses. Extrapolando o prazo legal de 90 dias corridos, o contrato passa a ser considerado como indeterminado, assegurando ao empregado o direito ao recebimento das verbas rescisórias, incluindo-se o Aviso Prévio e a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Em caso de licença por motivo de doença, os primeiros 15 dias, remunerados pelo empregador, são computados no período contratual, interrompendo-se a contagem a partir do 16º dia, quando o empregado passa a receber o auxílio-doença previdenciário.

No afastamento por acidente do trabalho, o período de em gozo de benefício é considerado como de efetivo trabalho. Se a soma dos dias efetivamente trabalhados e os de afastamento, inclusive os primeiros 15 dias, resultar em prazo inferior ao do término previsto para o contrato, o empregado volta a prestar serviços para completar o prazo de experiência. Todavia se o afastamento acidentário igualar ou ultrapassar o prazo contratual, a rescisão deverá ocorrer no último dia da experiência.

A predeterminação do prazo no contrato de experiência torna incompatível qualquer forma de estabilidade, incluindo a estabilidade provisória da empregada gestante, acidentária e ao membro da CIPATR.

Na hipótese de rescisão antecipada do contrato de experiência, o empregador deverá pagar a título de indenização, a metade da remuneração que o trabalhador teria direito até o final do contrato (art. 479 da CLT). Caso o empregado que não cumpra integralmente o contrato, deverá indenizar o seu empregador, em valor correspondente a metade da remuneração que lhe seria devida até o final de seu contrato. (art. 480 da CLT).

3.3 - CONTRATO POR SAFRA - O contrato por safra é um contrato por prazo determinado **previsto no art. 14, parágrafo único, da Lei Nº. 5.889/73**, cuja duração depende de variações estacionais das atividades agrárias**, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.**

Na hipótese do empregador explorar várias culturas para cada uma deve ser firmado um contrato próprio, por exemplo: safra de algodão 2010/2011.

O contrato por safra somente pode ser sucedido por outro após o intervalo de 6 meses, conforme regra dos contratos por prazo determinado estabelecida pelo art.452 da CLT.

Não é devido o aviso prévio e a multa sobre os recolhimentos fundiários, mas em caso de rescisão antecipada, a parte que o fizer deverá indenizar a outra com base em 50% do valor dos salários do tempo faltante para o término do contrato.

3.4 - CONTRATO POR OBRA CERTA – É um contrato por prazo determinado, em que o empregado é contratado para trabalhar em serviço que não se enquadre como atividade-fim do empregador, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação. Conforme regra do art. 445 da CLT o contrato não poderá ultrapassar o limite de 2 anos.

Como exemplos, na construção de um prédio rural, alojamentos, refeitórios, instalação de beneficiadoras ou construção de cercas e currais, poderão ser celebrados vários contratos por obra certa individuais especificando as etapas pré-estabelecidas para qual cada empregado foi contratado. O término de cada contrato dependerá da conclusão da etapa da obra ou serviço.

Tratando-se de contrato por prazo pré-estabelecido o mesmo deverá ser celebrado por escrito, não sendo devido ao seu término o aviso prévio e nem a multa de 40% sobre o saldo da conta vinculada do FGTS.

3.5 - CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO – LEI 9.601/98

É um contrato por prazo determinado especial, que deve ser formalizado por escrito e pode ser utilizado em qualquer atividade econômica, podendo ser sucessivamente prorrogado dentro do limite de 02 anos, sem que haja necessidade de observar o intervalo de 06 meses entre um contrato e outro. Não pode ser utilizado para a substituição de pessoal, já que sua finalidade é aumentar o número de empregados. Há um incentivo fiscal quanto a alíquota do FGTS, que é reduzida para 2%. Em face da pré-determinação do prazo, não é devido o Aviso Prévio e a multa de 40% sobre o saldo da conta vinculada do FGTS.

3.6 - CONTRATO POR PEQUENO PRAZO – Lei 11.718/08 - O produtor rural **pessoa física** poderá contratar trabalhador rural por pequeno prazo **para o exercício de atividades de natureza temporária**. (art. 14-A, Lei 5889/73). O limite do pequeno prazo é de **02 meses dentro do período de um ano**.

O Contrato deve ser feito por escrito, em duas vias, sendo dispensada a anotação em CTPS, bem como proceder ao registro em Livro ou Ficha de Registro de Empregados. Existe porém a obrigação de incluir o trabalhador contratado na GFIP, com recolhimento do FGTS e INSS, com alíquota de 8% sobre o valor da remuneração.

O contratado tem direito a isonomia salarial em relação aos demais empregados permanentes da fazenda e todos os direitos trabalhistas, os quais devem ser calculados dia-a-dia e pagas contra recibo, no qual deverão estar especificados as parcelas pagas, os respectivos valores e o período trabalhado.

Esse tipo de contratação pode ser uma solução para pequenos e rápidos serviços, típicos de culturas rotativas, agricultura familiar e tarefas em propriedades pecuárias, mas não traz segurança perante a fiscalização trabalhista e perante a Justiça do Trabalho.

3.7 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM – EMPREGADO APRENDIZ – OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR - Conforme dispõe o art. 429 da CLT, alterado pela Lei nº 10097/2000, os estabelecimentos de qualquer natureza, industrial, comercial ou rural, são obrigados a empregar e matricular menores aprendizes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAR, SENAI, SENAC) ou entidades similares, equivalente a 5% no mínimo, e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O art.428 da CLT, alterado pela Lei 11.180/2005, conceitua o Contrato de Aprendizagem como sendo contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica nos serviços nacionais de aprendizagem ou em escolas técnicas, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. A idade máxima prevista neste artigo não se aplica aos aprendizes com deficiência.

São condições de validade do contrato de aprendizagem, o registro e anotação na CTPS; a matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio; a inscrição do aprendiz em curso de aprendizagem; e a existência de programa de aprendizagem.

A jornada máxima é de 6 horas ou de 8 horas se forem computadas as horas de aprendizagem teórica e se já tiver completado o ensino fundamental. O prazo máximo do contrato é de 2 anos, sendo garantido o salário mínimo calculado na base horária e o direito ao recebimento do 13º e férias e FGTS sob a alíquota de 2%.

3.8 - CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTE – PROTEÇÃO JURÍDICA AO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FISICA - OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR – Conforme artigo 93, da Lei 8.213/91, a empresa que tenha de 100 a 200 empregados, deverá contratar 2% de beneficiários da previdência reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência; para empresas que tenham de 201 a 500 empregados, a cota é de 3%; para empresas com 501 a 1000 empregados, a cota de 4% e; para empresas com mais de 1001 empregados, a cota de 5%.

Para a contratação o empregador deverá exigir do interessado, a aptidão para o desempenho dos serviços que lhe serão atribuídos.

O empregador somente poderá dispensar o trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato determinado de mais de 90 dias ou a rescisão sem justa causa, no contrato por prazo indeterminado, após a contratação de substituto semelhante. (§ 11º, art. 93 da Lei 8.213/91)

3.9 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO EM SEU MUNICÍPIO OU REGIÃO - A contratação do empregado, embora possa resultar da procura do próprio candidato na porteira de sua fazenda ou por simples indicação de terceiros em pensões de sua região, **deverá sempre ser feita com a máxima cautela, diretamente pelo empregador ou seu preposto ou empregado com procuração com poderes especiais para recrutar e contratar, inclusive assinar a CTPS**. É proibida a intermediação de terceiros ou "gatos", porque o trabalho não é mercadoria.

Para maior segurança e transparência na admissão de empregados, quando o candidato ao emprego informar que não tem residência fixa no município, a qual poderá ser provada mediante apresentação de recibos de aluguel, água, luz, etc., ou ainda informar que está

hospedado em residências coletivas ou pensões de sua cidade ou região ou simplesmente que está de "passagem", recomenda-se sejam tomadas algumas precauções para garantir a regularidade da contratação e problemas futuros com denúncias e reclamações de má-fé.

Dentro das exigências para a contratação dos candidatos sem comprovação de residência no município, a primeira sugestão é a de que esteja cadastrado no SINE – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO mais próximo ou em órgão similar. A segunda é a de procurar o Sindicato do Trabalhador Rural da região e informar sobre o interesse da contratação do candidato ao emprego. A ciência do Sindicato laboral deverá ser representada pelo carimbo do representante legal em cópia do contrato escrito, no qual devem constar todas as condições contratuais para evitarem-se futuras denúncias ou reclamações de má-fé por infundadas "falsas promessas". Na impossibilidade da colaboração do Sindicato laboral, recomenda-se como último recurso a remessa de cópia do contrato de trabalho para o órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Esses procedimentos darão transparência à contratação de trabalhadores que não tenham residência fixa no município ou região.

O Ministério do Trabalho criou e encontrando-se em implantação o Cadastro Nacional de Trabalhadores que será coordenado pelas agências estaduais e municipais do SINE disponibilizando mão-de-obra rural em todo o território nacional.

A transparência e a regularidade da contratação elidem as figuras do aliciamento e da coação moral e psicológica, as quais podem caracterizar a prática do trabalho forçado ou análogo à de escravo.

3.10 - ROTINA DA CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR - O processo de admissão de empregados começa pelo recrutamento e pela seleção. Após a aprovação do candidato, o setor responsável pela admissão, deverá dar inicio a rotina da contratação, na qual se aplicam as legislações do Trabalho, Previdência Social, FGTS e PIS.

O registro do empregado deve apresentar antes do início da prestação de serviços, os seguintes **documentos, necessários para cumprir as exigências legais de contratação**: Carteira

de Trabalho e Previdência Social - CTPS; Cédula de Identidade – RG; Título de Eleitor; Certificado de Reservista; Cadastro da Pessoa Física – CPF; Atestado de Saúde Ocupacional – ASO (encaminhamento e custo por conta do empregador); Fotos; Certidão de Casamento; Certidão de nascimento de filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade, para o requerimento do salário-família; Caderneta de Vacinação, para filhos até seis anos de idade; Comprovação de Matrícula para filhos ou dependentes até sete anos de idade; Comprovação de freqüência à escola para pagamento do salário família; Cartão ou número do PIS/PASEP, se cadastrado anteriormente. O empregador rural pessoa jurídica deve recolher a contribuição devida ao PIS. O empregado rural contratado por empregador rural pessoa física não tem direito ao recebimento do abono ou rendimentos do PIS. Caso o empregado admitido não esteja cadastrado no programa PIS/PASEP, tanto o empregador pessoa jurídica como física devem cadastrá-lo.

Reter documentos é crime (Lei 5.553/68). O prazo para a devolução da CTPS é de 48 horas e dos demais documentos entregues pelo empregado é de 5 dias, dos quais a empresa poderá arquivar fotocópias. Os recibos devem ser guardados como prova do recebimento e devolução tempestiva da CTPS e demais documentos.

3.11 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PROGRAMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO – O empregador deverá submeter seus empregados aos seguintes exames médicos:

ADMISSIONAL – O empregador deverá encaminhar o candidato admitido ao empregado ao médico do trabalho, o qual deverá emitir o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO antes de seu registro na CTPS e por conseqüência antes que o trabalhador assuma suas atividades.

PERIÓDICO – Deverá ser feito na vigência do contrato de trabalho:

ANUAL - quando o trabalhador for menor de 18 e maior do que 45 anos, bem como para trabalhadores expostos riscos ou a situações que possam agravar doença ocupacional ou doença crônica. **A cada dois anos** para trabalhadores entre 18 e 45 anos de idade.

ESPECIAL - Em períodos inferiores a 12 meses, em geral a cada 6 meses, a critério do médico responsável pelo Plano de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional ou em caso de notificação do médico auditor da inspeção do trabalho, para trabalhadores que submetidos a condições insalubres, em especial em contato com agrotóxicos e outros defensivos agrícolas.

RETORNO AO TRABALHO – deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

MUDANÇA DE FUNÇÃO – o exame médico deverá ser obrigatoriamente realizado, antes da data da mudança de função ou alteração de setor que implique a exposição do trabalhador à risco diferente daquele que estava exposto antes da mudança.

DEMISSIONAL – deverá ser obrigatoriamente realizado até a data do pagamento ou homologação do TRCT, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias para as empresas de grau de risco 1 e 2 ou 90 dias para as empresas de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4.

3.12 - ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS NA CTPS – O empregador deverá **obrigatoriamente** anotar no ato da admissão, na página Contrato de Trabalho da CTPS, os dados da empresa, física ou jurídica, data de admissão, remuneração ajustada, forma de pagamento e as condições especiais, se houver, bem como o cadastramento no PIS/PASEP, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico. Ao efetuar a rescisão do contrato de trabalho por dispensa sem justa causa ou por paralisação, total ou parcial, de suas atividades, o número da Comunicação de Dispensa – CD.

A empresa com mais de uma unidade produtora (CNPJ/CEI) não poderá adotar a centralização do registro de empregados em sua sede principal. Cada unidade, com grupo próprio de trabalhadores, deverá manter na fazenda, o livro/fichas de registro, o livro de inspeção do trabalho e se tiver mais de 10 empregados, o controle de jornada à disposição da fiscalização.

3.13 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO DE OUTROS ESTADOS – A empresa deve ter a **cautela dobrada** na contratação de empregado de outros Estados. O foco da fiscalização trabalhista é a erradicação do trabalho análogo à de escravo ou forçado, degradante ou indigno.

Contratar trabalhadores através de **intermediários ou "gatos",** ou mesmo através de prepostos, **mediante aliciamento e falsas promessas**, submetê-los a **condições indignas ou degradantes**, ou **retê-los na propriedade mediante coação moral ou física, caracteriza trabalhado análogo à de escravo ou forçad**o, sujeitando o empregador a sanções administrativas, trabalhistas, civis e penais.

Ao **contratar trabalhadores em outras localidades**, o empregador deverá observar as normas estabelecidas na Instrução Normativa, 76/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego:

> **DO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES**
>
> Art. 23. Para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem é necessária a comunicação do fato às SRTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT).
>
> Parágrafo único. O aliciamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constitui, em tese, crime previsto no art. 207 do Código Penal.
>
> Art. 24. A CDTT será preenchida em modelo próprio, conforme Anexo I, nela constando:
>
> I) A identificação da razão social e o CNPJ da empresa contratante ou nome do empregador e seu CEI e CPF;
>
> II) O endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços;
>
> III) Os fins e a razão do transporte dos trabalhadores;
>
> IV) O número total de trabalhadores recrutados;
>
> V) As condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador;
>
> VI) O salário contratado;
>
> VII) A data de embarque e o destino;
>
> VIII) A identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos;
>
> IX) A assinatura do empregador ou seu preposto.
>
> § 1º. O empregador poderá optar por realizar os exames médicos admissionais na localidade onde será prestado o serviço, caso não haja serviço médico adequado no local da contratação, desde que tal providência ocorra antes do início da atividade laboral.
>
> § 2º Na hipótese de o trabalhador não ser considerado apto para o trabalho, o empregador será responsável pelo custeio das despesas de transporte até o local de origem, bem como pelo pagamento das verbas salariais decorrentes do encerramento antecipado do contrato de trabalho.
>
> Art. 25. A CDTT deverá ser devidamente preenchida e entregue nas unidades descentralizadas do MTE (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou

Gerências Regionais do Trabalho e Emprego) da circunscrição dos trabalhadores recrutados, acompanhada de:

I) Cópia da inscrição no CNPJ ou CEI e CPF do empregador;

II) Procuração original ou cópia autenticada, concedendo poderes ao procurador para recrutar, contratar trabalhadores e proceder ao encaminhamento da CDTT junto à SRTE;

III) Cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;

IV) Cópias do documento de identidade do procurador e das habilitações dos condutores dos veículos;

V) Cópias dos contratos individuais de trabalho, VI) Cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora, emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT);

VII) Relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da CTPS e do PIS.

Parágrafo único. A CDTT poderá, excepcionalmente, ser protocolada fora das dependências da unidade do MTE, desde que em local definido pela chefia da fiscalização e por servidor especialmente designado para esse fim.

Art. 26. Estando a documentação completa, a SRTE receberá uma via da CDTT, devolvendo outra via ao empregador, devidamente protocolada.

§ 1º A SRTE formará processo a partir do recebimento da documentação, conferindo a regularidade do CNPJ na página da Secretaria da Receita Federal, encaminhando-o à SRTE da circunscrição onde ocorrerá a prestação dos serviços para que a situação seja analisada e ocorra, quando necessário, o devido acompanhamento "in loco" das condições de trabalho.

§ 2º A guarda da CDTT, documento de valor primário, deverá ser feita em arquivos intermediários por pelo menos um ano.

§ 3º A SRTE de origem dos trabalhadores enviará cópia da CDTT ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, acompanhada da relação nominal dos trabalhadores recrutados, e a entidade, se assim entender, dará ciência ao sindicato da localidade de destino.

§ 4º A SRTE encaminhará trimestralmente à SIT dados estatísticos referentes ao número de CDTT recebidas, atividades econômicas dos empregadores, número de trabalhadores transportados, municípios de recrutamento e destino dos trabalhadores.

Art. 27. O empregador, ou seu preposto, deverá, durante a viagem, manter no veículo de transporte dos trabalhadores a cópia da CDTT e, posteriormente, no local da prestação de serviços à disposição da fiscalização, juntamente com a cópia da relação nominal dos trabalhadores recrutados.

§ 1º Identificado o transporte de trabalhadores sem a CDTT, o auditor fiscal do trabalho comunicará o fato imediatamente à Polícia Rodoviária Federal, diretamente ou através de sua chefia imediata, ao tempo em que adotará as medidas legais cabíveis e providenciará relatório contendo a identificação do empregador, dos trabalhadores e demais dados relativos aos fatos apurados.

§ 2º A Chefia da fiscalização encaminhará o relatório ao Ministério Público Federal para as providencias aplicáveis ao aliciamento e transporte irregular de trabalhadores.

4. REMUNERAÇÃO

Remuneração é a somatória de todas as verbas de natureza salarial. Integram a remuneração o salário contratual, adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, horas extras, descansos semanais e feriados remunerados, ajuda de custo superior a 50% do salário contratado e outras verbas pagas habitualmente em retribuição aos serviços prestados.

Todos os direitos trabalhistas contratuais, como aviso prévio, férias e décimo terceiro salário e os recolhimentos do FGTS e INSS devem ser **calculados sobre a média remuneratória** do trabalhador.

4.1 – SALÁRIOS – O valor do salário e eventuais vantagens é combinado no ato da contratação. É vedado pela Constituição Federal o pagamento em valor inferior ao salário mínimo vigente ou, se houver, o piso salarial fixado em Convenção ou Acordo Coletivo da categoria.

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços subordinados ao seu empregador. É também chamado de **salário básico ou contratual**.

Segundo o art. 458 da CLT, compreendem-se como salário, o pagamento em dinheiro e outras parcelas denominadas de salário utilidade ou *in natura* que o empregador fornecer habitualmente ao empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispõe em seu art. 458 que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se como salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação *in natura* que a empresa, por força do contrato ou por costume, **fornecer habitualmente ao empregado**.

A CLT dispõe ainda em seu artigo 82 que o empregador que fornecer parte do salário mínimo como salário utilidade ou in natura, terá esta parte limitada a 70% (setenta por cento), ou seja, será **garantido ao empregado o pagamento em dinheiro de no mínimo 30% (trinta por cento)** do salário mínimo. Pode-se concluir que tal regra deverá ser aplicada proporcionalmente aos empregados que tiverem salário contratual superior ao salário mínimo.

Quando o empregador fornecer habitação como parte do pagamento de seu salário, poderá descontar o valor real das refeições fornecidas até o limite de 25% do valor do salário mínimo.

Quando fornecer alojamento ou moradia, o limite de desconto será de até 20% do salário mínimo.

4.2 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL – Quando dois trabalhadores forem contratados ou exercerem as mesmas funções deve-se observar a regra do artigo 461 da CLT:

"Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, **corresponderá igual salário**, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor, (...) será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas **cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos."**

4.3 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Quando houver **necessidade de substituir um empregado em caráter meramente eventual,** por exemplo nas férias ou licenças médicas, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Se o cargo vagar em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (Súmula 159/TST).

4.4 - SALÁRIO-UTILIDADE – *IN NATURA* – O salário utilidade ou *in natura* é a vantagem, habitual e gratuita, que o empregador, por força de contrato ou costume**, fornece ao empregado, PELOS serviços prestados**, no curso de uma relação empregatícia, para atender suas necessidades básicas.

O salário poderá ser representado pelo pagamento em dinheiro e em salário-utilidade ou *in natura*, cujo conceito encontra-se no art. 458 e seu parágrafo 1º, da CLT:

> Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
>
> § 1º. Os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82). Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

As vantagens habituais que o trabalhador recebe pela prestação dos serviços e despesas que seriam de responsabilidade do empregado e são pagas pelo empregador, são considerados como salário utilidade ou *in natura*. Nesta espécie estão incluídos o pagamento de aluguel, transporte, alimentação, habitação, vestuário, etc. Tendo natureza retributiva, integram a remuneração par ao cálculo dos direitos e obrigações trabalhistas

Quando fornecidas como salário-utilidade para o trabalhador rural, como complementação salarial a habitação não poderá ultrapassar 20% do valor do salário mínimo e a alimentação 25%, também do valor do salário mínimo

O salário utilidade tem natureza salarial e incorpora a média remuneratória mensal para todos os efeitos legais, em especial para o pagamento das férias e décimo terceiro, aviso prévio, verbas rescisórias e recolhimentos do INSS descontado do empregado e do FGTS recolhido pelo empregador.

4.5 - DESCONTOS - FOLHA DE PAGAMENTO - TRCT - A legislação trabalhista autoriza o **desconto no salário do empregado** de adiantamentos, de dispositivos de lei ou dos previstos em convenção ou acordo coletivo.

Em caso de **dano causado** pelo empregado, por **culpa (**negligência, imprudência ou imperícia), ao patrimônio do empregador, o prejuízo somente poderá ser descontado em folha de pagamento, desde que esta possibilidade tenha sido **acordada por escrito na celebração do contrato de trabalho.** O desconto por danos causados por **dolo** (intenção de causar prejuízo) é **admitido mesmo que não haja disposição contratual a respeito**. (art.462 caput e § 1º da CLT)

Outros descontos, somente poderão ser efetuados mediante acordo entre empregado e o empregador ou com expressa autorização do trabalhador.

São **descontos legais**: as faltas injustificadas e seus reflexos no descanso semanal remunerado e feriados, contribuição previdenciária, contribuição sindical, imposto de renda na fonte e despesas com vale transporte no limite de 6% sobre o salário contratual do empregado. A cota de pensão alimentícia será descontada mediante ordem judicial.

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho poderá ser descontado o valor do Aviso Prévio não cumprido pelo empregado. O desconto no TRCT, incluindo vales, não poderá exceder ao equivalente ao valor de uma remuneração do empregado.

Outra modalidade de desconto refere-se ao **empréstimo consignado** obtido pelo empregado junto a instituição financeira, regulamentado pela Lei 10.820/2003. O limite do desconto mensal é de 30% sobre o valor da remuneração do empregado. É de 30% o limite de desconto e retenção sobre o valor das verbas rescisórias. O eventual saldo devedor ou parcelas remanescentes deverão ser pagas diretamente pelo mutuário à entidade consignatária.

A responsabilidade da empresa empregadora limita-se a veracidade das informações prestadas à instituição financeira, pela retenção dos valores devidos pelo empregado e pelo seu repasse à instituição consignatária. O parágrafo 1º do artigo 5º da Lei 10.820/2003 estabelece que:

> § 1º O empregador, salvo disposição contratual em sentido contrário, não será co-responsável pelo pagamento dos empréstimos, financiamentos e arrendamentos concedidos aos mutuários, mas responderá sempre, como devedor principal e solidário, perante a instituição consignatária, por valores a ela devidos, em razão de contratações por ele confirmadas na forma desta Medida Provisória e seu regulamento, que deixarem, por sua falha ou culpa, serem retidos ou repassados.

4.6 - HABITAÇÃO - A habitação (moradia ou alojamento) fornecida de forma gratuita, sem notificação ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais (art. 9º, § 5º da Lei 5.889/73), conforme art. 458 da CLT tem a natureza de **salário utilidade ou *in natura***, portanto incorpora a média remuneratória do empregado.

A habitação deverá atender os requisitos de segurança, conforto, higiene e salubridade determinados pela NR 31.

Caso o empregador pretenda incorporar o custo da habitação como parcela salarial, deverá observar o limite de 20% sobre o valor do salário mínimo.

Residindo mais de um empregado na mesma moradia, o valor correspondente ao desconto será dividido igualmente pelo número total de ocupantes. A legislação proíbe a ocupação coletiva de famílias na mesma moradia. O prazo para a desocupação da moradia é de 30 dias.

Para que o **fornecimento gratuito** de habitação ao trabalhador rural **não caracterize salário utilidade,** o empregador rural deverá celebrar contrato de cessão de moradia gratuita, por escrito com o empregado, na presença de testemunhas e encaminhar cópia do mesmo ao Sindicato laboral, recomendando-se arquivar o recibo ou protocolo respectivo, conforme dispõe o art. 9º, § 5º da Lei 5.889/73:

> A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como, bens destinados a produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

O trabalhador terá **30 dias pára desocupar sua moradia** após a rescisão ou término do contrato de trabalho, conforme artigo 18 do Decreto 73626/74:

> Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a morada fornecida pelo empregador dentro de 30 (trinta) dias.

4.7 - ALIMENTAÇÃO - A **alimentação** fornecida de forma **gratuita**, conforme art. 458 da CLT tem a natureza de **salário utilidade**, portanto incorpora a média remuneratória do empregado.

Caso o empregador pretenda incorporar o custo real da alimentação como **parcela salarial**, deverá observar o **limite de 25% sobre o valor do salário mínimo** e fornecer três refeições diárias, fartas, variadas e saudáveis.

Para o fornecimento de forma **gratuita ou com desconto de até 20% do custo direto do benefício**, e **sem natureza salarial**, o empregador, pessoa jurídica e pessoa física equiparada em lei, deverão inscrever-se através de formulários disponíveis na internet, no **PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (Lei 6321/78 e Decreto 05/1991),** perante a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho. Considera-se como Pessoa Jurídica aquelas empresas inscritas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) ou no Cadastro de Empresa Individual (CEI).

A alimentação poderá se fornecida mediante **autogestão,** na qual empregadora assume toda a responsabilidade pela elaboração das refeições **ou através de terceirização**, onde o fornecimento das refeições é formalizado por intermédio de contrato com empresa concessionária registrada

no Programa de Alimentação do Trabalhador. A empresa contratada poderá preparar as refeições nas próprias instalações do empregador ou, prepará-las em outro local e transportá-las até a empresa beneficiária.

O fornecimento de alimentação através do PAT, ainda que totalmente gratuito, não integra o salário do empregado na composição de sua remuneração e nem perante a previdência social.

O Tribunal Superior do Trabalho, através da OJ 133, uniformizou entendimento de que a alimentação fornecida com desconto ou sem desconto, para a empresa pessoa jurídica, que está cadastrada e participa do Programa de Alimentação ao Trabalhador, não tem caráter salarial:

> OJ.133. Ajuda alimentação. PAT. Lei 6.321/76. Não integração ao salário. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6.321/1976, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

4.8 - BENEFÍCIOS E ACESSÓRIOS QUE NÃO CONFIGURAM SALÁRIO-UTILIDADE - **Não serão considerados como salário-utilidade** para a composição da remuneração as seguintes utilidades concedidas pelo empregador (art.458 § 2º da CLT):

> I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
>
> II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
>
> III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
>
> IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
>
> V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
>
> VI – previdência privada;

5. JORNADA DE TRABALHO

É o tempo em que o trabalhador presta serviços subordinados ou fica à disposição do empregador.

5.1 - JORNADA DE TRABALHO – DIÁRIA - A jornada de trabalho é de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. É admitida a variação semanal, observado o limite de 8 horas diárias. Por exemplo, cinco dias de 8 horas de segunda a sexta e 4 horas aos sábados, ou 7h20 de segunda à sábado.

5.2 - JORNADA DE TRABALHO – INTERVALOS - Os intervalos para repouso dentro da jornada diária de trabalho superior a seis horas; entre duas jornadas diárias de trabalho e; semanal, são normas de saúde e de direito fundamental do trabalhador e devem ser respeitados e concedidos regularmente pelo empregador, sob pena de caracterizar trabalho indigno e degradante.

I - INTERVALO INTRAJORNADA – Conforme dispõe o art. 71 da CLT, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Embora a Lei do Trabalho Rural em seu art. 5º e § 2º, da Lei 5.889/73 estabeleça que o intervalo para repouso e alimentação obedeça aos "usos e costumes da região", tanto a fiscalização trabalhista, como a jurisprudência dos Tribunais, adotam o limite estabelecido na CLT.

II - INTERVALO INTER-JORNADAS - é o lapso temporal entre duas jornadas de trabalho. O art.5º da Lei do Trabalho Rural e o art.66 da CLT, fixam no mesmo sentido que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Se o intervalo não for respeitado pelo empregador, as horas trabalhadas nesse período serão pagas como extras e, em havendo a fiscalização, além da lavratura de Auto de Infração, se forem habituais, poderá haver caracterização de trabalho degradante.

III - INTERVALO SEMANAL – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – FERIADOS

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos feriados civis e religiosos, estabelecidos por legislação federal, estadual e municipal (art. 67 da CLT e Lei605/49).

O salário contratual mensal já remunerada os dias de repouso semanal, devendo ser pago em dobro o domingo trabalhado, salvo se o empregador, mediante escala, determinar outro dia de folga semanal. A dobra também é devida no trabalho nos feriados. O trabalho de forma habitual aos domingos, se for habitual, poderá gerar lavratura de Auto de Infração e caracterizar trabalho degradante.

A Súmula 146 do TST estabeleceu que:

> Nos serviços em que for permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, bem como nos dias destinados ao repouso semanal, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo se a empresa determinar outro dia de folga.

O empregado que chegar atrasado ou que faltar injustificadamente, sofrerá os respectivos descontos acrescidos dos descontos referentes aos domingos e feriados da semana. (art.6º da Lei 605/49).

5.3 - SERVIÇOS INTERMITENTES – INTERVALO INTRAJORNADA - Quando pela natureza da execução da tarefa diária rural, houver uma interrupção não inferior a cinco horas e estando esta característica contratual ressalvada na CTPS, o referido intervalo não será computado como de efetivo exercício, conforme dispõe e conceitua o § único do artigo 10 da 5.889/73:

> Considera-se **serviço intermitente** aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa

Um exemplo comum de atividade rural com serviço intermitente é o da ordenha do gado leiteiro realizada em duas etapas, uma ao clarear do dia e outra, ao final da tarde.

5.4 - FALTAS JUSTIFICADAS - São considerados motivos para caracterização da falta justificada, podendo o empregado deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

> **I -** a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento
> **II -** a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho
> **III -** a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
> **IV -** a doença do empregado, devidamente comprovada.
> **V** - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
> **VI** - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
> **VII** – Licença Paternidade, por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, contados a partir do primeiro dia útil após o parto.
> **VIII** - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
> **IX** - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor nos termos da Lei respectiva;
> **X** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra (c) do Art. 65 da Lei 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
> **XI** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
> **XII** - pelo tem que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
> **XII -** pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro

5.5 - CONTROLE DE JORNADA – REGISTRADOR ELETRÔNICO DE PONTO

O empregador, pessoa física ou jurídica, com mais de 10 empregados, é obrigada a anotar em registro manual, mecânico ou eletrônico, a hora de entrada e de saída de cada trabalhador (art.74 da CLT).

O intervalo intra-jornada deve estar previamente assinalado e o controle mensal deverá ser assinado pelo empregado.

Quando o empregado registra livremente a jornada trabalhada, em caso de Reclamação Trabalhista que pede horas extras e reflexos, a juntada dos controles estabelece uma presunção relativa de sua veracidade, embora possa ser elidida por prova em contrário (Súmula TST 338). Recomenda-se que todos os empregadores, mesmo com menos de 10 empregados, registrem a

real jornada trabalhada em livro ponto, relógio de ponto ou mesmo de forma eletrônica, para demonstrar ao Juiz do Trabalho e a Fiscalização Trabalhista que a fazenda não pratica jornada exaustiva.

Ultrapassar o limite diário de 8 horas normais + 2 extras, pode caracterizar jornada exaustiva e trabalho degradante, punidos pela fiscalização trabalhista e podendo ainda caracterizar um ilícito penal trabalhista(art.149 do Código Penal).

REGISTRADOR ELETRÔNICO DE PONTO – REP - Em face de inúmeras fraudes constatadas pela fiscalização o Ministério do Trabalho estabeleceu através da Portaria MTE 1.510/2009, novas normas para o uso do controle eletrônico, cujos principais pontos segundo o site do Ministério do Trabalho são os seguintes:

- Proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alteração dos dados registrados;

- Estabelece requisitos para o equipamento de registro de ponto, identificado pela sigla REP (Registrador Eletrônico de Ponto);

- Obriga a emissão de comprovante da marcação a cada registro efetuado no REP; d. Estabelece os requisitos para os programas que farão o tratamento dos dados oriundos do REP;
- Estabelece os formatos de relatórios e arquivos digitais de registros de ponto que o empregador deverá manter e apresentar à fiscalização do trabalho.

A entrada em vigor da referida Portada foi prorrogada para 01.03.2011 e a fiscalização deve ter caráter orientativo em seus primeiros 90 dias.

Como o art. 74 da CLT estabelece formas optativas de controle de jornada, o uso do registro eletrônico não é obrigatório, podendo ser utilizado ou não a critério do empregador.

A principal característica do REP é a emissão e entrega ao trabalhador de um comprovante (um ticktet) a cada marcação de entrada e saída. O REP não possui mecanismo que permita marcações automáticas (pré-assinaladas) ou restrições às marcações.

5.6 - HORAS EXTRAS

O trabalho além da jornada normal de 08 horas diárias, ou 44 horas semanais, é chamado de hora extra e gera direito a um adicional de 50% sobre a hora normal, cujo percentual poderá ser maior caso resulte de Acordo ou Convenção Coletiva.

O trabalho em domingos e feriados gera direito a um adicional de 100% sobre a hora normal. Caso o empregador rural adote o intervalo intrajornada, de no mínimo uma hora e no máximo duas horas e, se este não for integralmente cumprido pelo trabalhador, será considerado como uma hora extra com adicional de 50%, conforme dispõe o parágrafo quarto do artigo 61 da CLT.

As horas extras refletem no cálculo dos descansos remunerados do mês, e juntos refletem na composição da remuneração, pela média, sobre todos os direitos trabalhistas, incluindo aviso prévio, férias, 13º salário, recolhimentos de FGTS e previdência social.

5.7 - HORA EXTRA IN ITINERE – O conceito legal de hora *in itinere* encontra-se no § 2º do Artigo 58 da CLT:

> § 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Acrescentado pela Lei n.º 10.243 , de 19-06-01, DOU 20-06-01)

Se houver transporte público regular em parte do trajeto, as horas *in itinere* estarão limitadas ao trecho não alcançado pelo transporte público. As horas excedentes a jornada normal devem ser remuneradas como extras.

A matéria está unificada pela Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho:

> **HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO.** (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005
>
> I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/78, DJ 10.11.1978)

> II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”. (ex-OJ nº 50 - Inserida em 01.02.1995)
> III- A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere”. (ex-Súmula nº 324 - RA 16/1993, DJ 21.12.1993)
> IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 RA 17/1993, DJ 21.12.1993)
> V - Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 - Inserida em 20.06.2001)

5.8 - COMPENSAÇÃO – BANCO DE HORAS – Havendo ajuste através de acordo ou convenção coletiva poderá haver a compensação do excesso de jornada de um dia, com a correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não seja ultrapassado o limite semanal de 44 horas e nem o limite máximo de dez horas diárias. Nesse caso será dispensado o acréscimo de salário.

Sumula 85 do TST, uniformizou entendimento de que é válido o acordo individual para a compensação de horas, exceto se existir cláusula em instrumento coletivo de trabalho em sentido contrário. O controle dessas horas denomina-se de **Banco de Horas**, no qual devem ser registradas diariamente as horas que deverão ser compensadas. O período de compensação é de, no máximo, um ano. Para criar-se o Banco de Horas deve-se obter a anuência do Sindicato laboral em Acordo Coletivo do Trabalho(MP 1.709)

5.9 - HORAS SUPLEMENTARES - NECESSIDADE IMPERIOSA – FORÇA MAIOR – SERVIÇOS INADIÁVEIS – Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, poderá a duração do trabalho exceder ao limite legal ou convencionado, no limite de 12 horas diárias.

Esse excesso poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado dentro do prazo de 10(dez) dias ao órgão regional ou estadual do Ministério do Trabalho e Emprego, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

Nos casos de força maior a remuneração das horas suplementares não será inferior à da hora normal e nos demais casos serão pagos com o adicional de hora extra.

Quando a interrupção do trabalho ocorrer por causas acidentais ou de força maior, o tempo perdido poderá ser recuperado mediante prorrogação da jornada normal, até o máximo de duas horas diárias, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, em período não superior a 45 dias, mediante prévia autorização da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.10 - TRABALHO NOTURNO – ADICIONAL NOTURNO - o trabalho prestado entre 21h00 e 05h00 na agricultura e entre 20h00 e 04h00 na pecuária, gera a obrigação ao pagamento do adicional noturno de 25% sobre a hora normal diurna, incluindo-se na remuneração para o pagamento de todos os direitos trabalhistas, incluindo férias, 13º salário e recolhimentos de FGTS e previdência social.Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno. A hora extra noturna deve ser acrescida de um adicional mínimo e 50% sobre o valor da hora noturna.

6. TRABALHO DA MULHER

6.1 - TRABALHO DA MULHER – LICENÇA-MATERNIDADE E ESTABILIDADE DA GESTANTE - A Constituição Federal, em seu art.5º, I, estabeleceu expressamente que **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações**. Por essa razão nenhum instrumento legal ordinário pode discriminar os direitos da mulher. Entretanto, sendo a mulher agraciada com o dom da maternidade para que fosse perpetuada a espécie humana, subsistem os direitos especiais relativos a licença-maternidade remunerada e estabilidade da mulher gestante.

O direito ao afastamento remunerado denominado de Licença-Maternidade tem a **duração de 120 dias, cujo início é determinado por atestado médico.** Nesse período a empregada gestante permanece afastada de suas atividades laborais. Em casos excepcionais, o período poderá ser aumentado por mais duas semanas, mediante justificativa em atestado médico.

Durante o período da gravidez a empregada terá direito, se houver problemas com sua saúde ou para o processo de gestação, a **transferência para uma função compatível e o retorno à função anterior após o término da licença-maternidade**. Também tem direito a ausentar-se do

trabalho, pelo tempo necessário para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares.

Após o parto, a mãe empregada terá direito a **dois intervalos para amamentação**, de meia hora cada um, até que a criança complete 6 meses. (art. 396 da CLT).

Quando a empresa tiver **30 mulheres empregadas, maiores de 16 anos** deverá manter um **local apropriado ou creche** para seus filhos sejam guardados sob vigilância e assistência durante o período de amamentação. A obrigação poderá ser substituída por convênio com entidades particulares ou reembolso das despesas pagas para o atendimento do recém-nascido, conforme art. 389, § 1º da CLT.

No caso de **aborto não criminoso**, a mulher terá direito ao salário e a licença-maternidade correspondente ao período de duas semanas.

Havendo o **parto antecipado, ainda que sem vida**, ocorrido a partir do sexto mês de gravidez, devidamente atestado pelo médico, a gestante fará jus ao descanso de 120 dias e aos respectivos salários.

O direito à licença-maternidade de 120 dias, foi estendido à **mulher adotante** pela Lei 10.421/02, no caso de adoção ou guarda judicial de criança de até um ano de idade. Se a criança tiver um a quatro anos, o período de licença será de 60 dias e, no caso de criança de 4 a 8 anos, a licença será de 30 dias.

A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória ou garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (ADCT, art. 10, II,b)

7. TRABALHO DO MENOR ADOLESCENTE

A CLT em seu art.402 considera menor, o trabalhador de 14 a 18 anos e a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXXIII, proíbe qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, para menores de 16 anos. O trabalho subordinado somente poderá ser prestado **a partir dos 16 anos, cessando a menoridade aos 18 anos**, quando o adolescente adquire também a maioridade civil. É nulo contrato de trabalho, tácito, verbal ou escrito, celebrado com menor de 16 anos.

O salário do trabalhador menor deve ser igual ao do adulto, estando sujeito a jornada normal de 8 horas e intervalos legais. Para o trabalho em horas extras, mas com compensação semanal, é necessária a previsão em Convenção ou Acordo Coletivo.

É proibido o trabalho do menor em jornada noturna e em atividades insalubres ou perigosas. O menor de 18 anos não pode trabalhar em qualquer atividade da lavoura de algodão por ser classificado como trabalho insalubre.

O empregado menor estudante tem direito a gozar suas férias durante o seu período de férias escolares. O empregado menor pode assinar os recibos salariais, mas deverá ser assistido pelo responsável legal quando receber as verbas rescisórias (TRCT).

Os efeitos da prescrição (perda de direitos pelo decurso do tempo), não se aplicam ao menor, antes deste completar 18 anos de idade. Por exemplo se o menor, quando tinha 16 anos, trabalhou em contrato de experiência por 90 dias e o empregador não lhe pagou salários, a prescrição de entrar no prazo máximo de 2 anos com uma Reclamação Trabalhista, somente começará a fluir quando ele completar 18 anos.

8. DIREITOS SOCIAIS

8.1 - LICENÇA PATERNIDADE – é o direito do trabalhador, de gozar uma **folga remunerada de 05 dias consecutivos**, contados, quando o nascimento de seu filho ocorrer em dia destinado ao descanso remunerado, a partir do primeiro dia útil seguinte, para auxiliar a progenitora e atender as necessidades de seus familiares. (art. 473, CLT e art. 10, § 1º do ADCT da CF/88). Para ter acesso a esse direito o empregado deverá dar ciência inequívoca ao empregado e posteriormente apresentar a certidão de nascimento

8.2 - SALÁRIO-FAMÍLIA - O salário família é um benefício previdenciário pago ao trabalhador assalariado ou avulso, de baixa renda, que possua **filho menor ou equiparado (enteado ou tutelado com dependência econômica) até o mês em que completarem 14 anos de idade ou filho inválido de qualquer idade.**

Para ter direito ao recebimento do salário-família deverá ser apresentado o requerimento de Salário-Família; a certidão de nascimento do filho (original e cópia); caderneta de vacinação ou documento equivalente, quando menor de 07 anos, no mês de novembro; comprovante de freqüência à escola, a partir de 07 anos de idade, nos meses de maio e novembro; comprovação de invalidez, a cargo da Perícia Média do INSS, para dependentes maiores de 14 anos.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 333, de 29 de Junho de 2010, o valor do salário-família será de R$ 27,64, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R$ 539,03. Para o trabalhador que receber de R$ 539,04 até R$ 810,18, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R$ 19,48.

Quando o pai e a mãe são segurados empregados, ainda que trabalhem para a mesma empresa, ambos têm direito ao salário-família

9. ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS

9.1 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - o trabalho em contato com agentes insalubres - químicos, físicos ou biológicos - que causam risco e danos à saúde, gera direito ao recebimento do adicional de insalubridade.

O valor do adicional de insalubridade fixado em graus mínimo, médio ou máximo, no art. 192 da CLT é de 10, 20 ou 40% sobre o salário mínimo. A jurisprudência uniformizada estava pacificada até 2008, quanto ao entendimento de que os mesmos percentuais deveriam ser aplicados sobre o piso normativo ou convencional.

Todavia, em maio/08, o STF, através da Sumula Vinculante n.4, decidiu que *"... o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem se substituído por decisão judicial"*

Em seguida o TST deu nova redação a Sumula 228, entendendo que *" ...o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo"*.

O presidente do STF atendendo Reclamação da CNI suspendeu a aplicação da Sumula 228 do C.TST, na parte que permite a aplicação do salário básico ou contratual do empregado para o cálculo do valor do adicional de insalubridade, até o julgamento do mérito da ação.

Apesar de suspensa a aplicação da Sumula 228 do TST, alguns Tribunais Regionais Trabalhistas estão adotando por analogia as disposições do art.193 da CLT, fixando o cálculo do adicional sobre o salário básico do empregado, situação de alto impacto na folha de pagamento dos trabalhadores que prestam serviços em atividades insalubres, fato que deverá ser considerado pelas assessorias jurídicas dos empregadores.

O enquadramento da função ou atividade insalubre nos graus mínimo, médio e máximo, é encontrado no Quadro das Atividades e Operações Insalubres – anexo da NR 5 da Portaria 3214/78 do MTB, ou no PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais do empregador, elaborado mediante perícia executada por engenheiros de segurança do trabalho.

A eliminação ou neutralização da insalubridade poderá ocorrer com a adoção de medidas que adéqüem o ambiente de trabalho aos limites de tolerância legal e com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador (EPI). O fornecimento e o uso do EPI não elide a obrigação de pagar o adicional, sendo necessária a realização de perícia por parte do Ministério do Trabalho e Emprego para que seja comprovada a eliminação ou neutralização da insalubridade no ambiente de trabalho.

9.2 - ATIVIDADES OU OPERAÇÕES PERIGOSAS – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que por sua natureza ou método de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado ou ainda na manutenção de rede de energia elétrica de alta tensão. (Art.193 da CLT e Lei 7369/85) Essas atividades laborais, mesmo que intermitentes, geram direito a um adicional de 30% sobre o salário básico ou contratual, com reflexos sobre o 13º salário, férias, FGTS e previdência social.

O Engenheiro ou Médico do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego estão habilitados a emitir o laudo pericial para a caracterização da periculosidade e classificação da insalubridade. O empregado, caso trabalhe em condições de insalubridade e periculosidade, deverá optar pelo adicional que lhe for mais favorável.

10. DIREITOS CONTRATUAIS

10.1 - AVISO PRÉVIO - O empregador ou empregado que pretender rescindir o contrato de trabalho sem justo motivo deverá avisar a outra, com a antecedência mínima de 30 dias. Se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado terá direito a um dia de folga remunerada por semana, para procurar novo emprego. (art. 15 da Lei 5.889/73)

O aviso prévio pode ser verbal ou escrito. Recomenda-se, como instrumento de prova, que o aviso prévio seja feito por escrito, em duas vias, incluindo-se no texto o local, dia e hora em que o empregado irá receber suas verbas rescisórias. É facultado às partes reconsiderar o aviso prévio, mas depende da outra parte aceitar ou não a reconsideração.

Há dois tipos de aviso prévio, o trabalhado e o indenizado. Em ambos os casos todos os efeitos contratuais projetam-se até o 30º dia do aviso. A data da baixa na CTPS deve corresponder a data do término do aviso prévio.

Caso o trabalhador não cumpra o aviso prévio, deverá indenizar o empregador, que será descontado no TRCT, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

10.2 - 13° SALÁRIO – O trabalhador rural tem direito a receber uma remuneração denominada de gratificação natalina, que corresponde ao valor do salário devido no mês de dezembro do ano em curso ou no caso de remuneração variável, a média remuneratória anual ou do período trabalhado, se inferior a 12 meses. Se rescisão ocorrer antes do mês de dezembro, o valor corresponderá ao último salário devido ao empregado ou, se a remuneração for variável, será obtido pela média remuneratória. A fração igual ou superior a 15 dias será arredondada para 1/12.

O décimo terceiro salário será pago em duas parcelas, sendo a primeira parcela paga até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro. O atraso, em caso de fiscalização, sujeita a empresa ao pagamento de uma multa equivalente ao valor do salário devido a cada empregado prejudicado.

O empregado admitido durante o curso do ano ou que trabalhar apenas um período inferior a 12 meses, terá direito ao décimo terceiro proporcional, que será calculado sobre o valor do último salário ou a média remuneratória do período trabalhado.

A lei prevê o adiantamento da primeira parcela, para ser paga juntamente com as férias, caso requeira no mês de janeiro do ano correspondente.

10.3 - FÉRIAS – O trabalhador rural tem este direito a esse período de descanso remunerado, para restaurar suas forças e pela necessidade de um tempo maior de convívio familiar. Após **cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho**, o empregado terá direito às férias na seguinte proporção:

I – **30 dias corridos**, se não tiver faltado injustificadamente ao serviço mais de 5 vezes;
II - **24 dias corridos**, quando não houver tido de 06 a 14 faltas;
III – **18 dias corridos**, quando não houver tido de 15 a 23 faltas;
IV – **12 dias corridos**, quando não houve tido de 24 a 32 faltas;

Sempre que as férias forem concedidas **após o período concessivo,** o empregador deverá pagar em **dobro** a respectiva remuneração.

O trabalhador tem direito a receber como remuneração das férias, o salário contratual acrescido de um terço de seu valor. Caso a remuneração mensal for seja variável o valor será obtido pela média remuneratória mensal. É assegurado ao empregado requerer o **abono pecuniário**, ou seja, o recebimento de 10 dias de férias em dinheiro, desde que requeira até 15 dias antes do início do período aquisitivo.

O empregador deverá emitir o **aviso de férias** com 30 dias de antecedência e pagar a remuneração devida até **02 dias** antes do início do respectivo período.

Não serão consideradas faltas injustificadas os casos referidos no art. 473 da CLT e as relacionadas no item 5.4 - Faltas Justificadas - relacionadas neste manual simplificado.

Não terá direito a férias (art. 133 da CLT), aquele que: 1) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subseqüentes à sua saída; 2) tirar licença por mais de 30 dias; 3) paralisação da empresa por mais de 30 dias; 4) ficar afastado do serviço, durante o período aquisitivo, decorrente da concessão pelo INSS de auxílio doença, previdenciário ou acidentário, ultrapassando 6 meses contínuos ou descontínuos.

Em casos excepcionais as férias poderão ser concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Aos menores de 18 e maiores de 50 anos, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

É **direito de o empregador** fixar o período de férias que será usufruído pelo empregado. O menor de 18 anos, estudante, tem direito a gozar as férias durante o período de suas férias escolares. Os membros de uma família, desde que não resulte prejuízo para o serviço, terão direito a gozar as férias no mesmo período.

O empregador poderá conceder **férias coletivas** a todos os seus empregados ou apenas em parte, a um dos setores da empresa, podendo dividi-las em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. Deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 15 dias os setores ou unidades que estarão em férias coletivas e as datas de início e fim das férias. No mesmo prazo deverá encaminhar cópia da comunicação ao Sindicato laboral e providenciar a afixação de avisos nos locais de trabalho.

10.4 - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS – O empregador deverá recolher o FGTS (8% s/remuneração) até o dia 07 de cada mês vencido. O controle é gerenciado pelo sistema informatizado do Ministério do Trabalho. Na demissão do empregado, sem justa causa e em contrato por prazo indeterminado, o empregador deverá recolher, no caso de demissão sem justa causa do empregado, a multa sob o total dos valores depositados durante todo o contrato de trabalho, no percentual de 40% para o empregado e 10% para o Governo Federal, sendo esta última, uma obrigação provisória que está se tornando definitiva.

10.5 - SEGURO DESEMPREGO – O Seguro-Desemprego é um benefício social que visa assistir financeiramente ao trabalhador desempregado, dando-lhe suporte na busca de um novo emprego.

Na demissão sem justa causa ou indireta, o empregador além de entregar as guias do TRCT, deverá fornecer as guias SD/CD para que o empregado possa requerer o benefício social do seguro desemprego, se ele preencher os requisitos da lei.

São requisitos legais para o recebimento do seguro desemprego a dispensa sem justa causa ou indireta; estar desempregado; ter recebido salários consecutivos no período de 6 meses anteriores à data da dispensa; ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, 6 meses nos últimos 36 meses que antecedem a data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego; não possuir renda própria para o seu sustento e de sua família; não estar recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Os contratos por prazo determinado, como experiência e safra, não geram direito ao recebimento do benefício, mas integram o tempo de serviço do empregado para futuro recebimento.

O trabalhador terá direito a receber de 3 a 5 parcelas do benefício, a cada período aquisitivo de 16 meses, de acordo com a quantidade de meses trabalhados nos últimos 36 meses anteriores à demissão, sendo 3 parcelas para quem trabalhou de 6 a 11 meses; 4 parcelas para quem trabalhou de 12 a 23 meses e; 5 parcelas para quem trabalhou de 24 a 36 meses. O valor dar parcelas é baseado na média dos salários dos últimos 3 meses, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo.

O trabalhador, a partir da rescisão, tem o prazo de 7 a 120 dias para requerer o benefício. Deverá levar aos postos do Ministério do Trabalho e Emprego ou agências do SINE, sua CTPS, PIS,TRCT devidamente quitado, comprovante de recebimento do FGTS e os dois últimos recibos de salário. O benefício será pago na Agência da Caixa Econômica Federal indicada no requerimento.

11. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

11.1 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO DETERMINADO. Os contratos celebrados por prazo determinado, como de experiência e safra, terminam ao final do prazo contratual, não tendo direito o trabalhador ao aviso prévio, multa do FGTS e estabilidade no emprego.

11.2 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO – – Os contratos por prazo indeterminado podem ser rescindidos por iniciativa do empregador, sem justa causa e com justa causa(art.482 da CLT). Podem ser rescindidos por iniciativa do empregado, através do pedido de demissão, pela dispensa indireta (justa causa cometida pelo empregador (art.483 da CLT) ou pela aposentadoria. Também podem ser rescindidos pelo falecimento do empregador, pessoa física ou falecimento do empregado e ainda pela extinção ou fechamento da empresa.

Nos contratos por prazo indeterminado rescindidos sem justa causa, o empregador rural deve conceder o aviso prévio de 30 dias e depositar a multa de 50% sobre o valor da conta vinculada do empregado, sendo 40% para o empregado. O empregado terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro emprego.

No caso de pedido de demissão, o empregado deverá conceder e cumprir o aviso prévio e não terá direito a redução de jornada, ao levantamento do FGTS e nem a multa respectiva e também não poderá requerer o benefício social do Seguro Desemprego.

11.3 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – TRCT – FORMALIDADES. Para a assistência na rescisão contratual, segundo a Instrução Normativa SRT/TEM 4/3003, art.12, com alterações introduzidas pela IN SRT 4/2006, o empregador deverá apresentar ao funcionário, os seguintes documentos:

a) TRCT em quatro vias;

b) CTPS com as anotações atualizadas;

c) Comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

d) Cópia da Convenção ou Acordo Coletivo;

e) Extrato atualizado do FGTS para fins rescisórios

f) Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social

g) CSE – Conectividade Social/ Empregador

h) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-Desemprego, quando devido.

i) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico dentro do prazo de validade.

j) Contrato Social do empregador ou documento de representação;

k) Demonstrativo de parcelas variáveis (horas extras, comissões, etc.) para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e, se for o caso,

l) Prova bancária de quitação das verbas rescisórias.

Os direitos rescisórios trabalhistas para empregados com mais de 12 meses de contrato devem ser pagos e homologados no sindicato laboral e na impossibilidade, perante o posto de atendimento ao trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego ou seqüencialmente, perante o promotor público, defensor público ou juiz de paz. Os contratos de períodos inferiores a 12 meses deverão ser pagos na própria empresa, sem necessidade de homologação.

11.4 - PRAZOS PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - **Os prazos** para o pagamento do TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, são os seguintes (art.477 da CLT):

a) **No primeiro dia útil seguinte ao término do Aviso Prévio trabalhado** no contrato por prazo indeterminado, bem como no término do contrato por prazo determinado, de experiência ou de safra.

b) **10 dias corridos quando o Aviso Prévio é indenizado, não trabalhado ou cumprido "em casa".** A fiscalização e a Justiça do Trabalho entendem que o pagamento do aviso prévio em dinheiro, a dispensa do cumprimento do aviso prévio ou a determinação para que o mesmo seja cumprido em casa, obriga ao pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias após a sua concessão e não no primeiro dia útil que ocorreria após o término do aviso prévio concedido pelo empregador.

O não cumprimento dos prazos para o pagamento das verbas rescisórias sujeita o empregador ao pagamento de uma multa de mora (art.477 §§ 6º e 8º da CLT) equivalente ao valor de seu salário e ainda a autuação administrativa por parte da fiscalização trabalhista.

Recomenda-se que seja incluído na carta de aviso prévio, o dia, a hora, o local e endereço, onde o empregado deverá comparecer para receber as verbas rescisórias devidas. Na ausência do empregado, no dia e hora constantes do aviso prévio, deve-se solicitar uma declaração do não comparecimento ao funcionário do Sindicato ou do posto do Ministério do Trabalho e Emprego, para servir como prova para elidir a multa de mora.

12. RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

12.1 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR RURAL – O trabalhador rural é segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social, devendo o empregador reter a contribuição devida na folha de pagamento e repassá-la à Previdência Social (art. 200, § 8º do Decreto 3.048/99 e MP 447/208), até o dia 20 do mês subseqüente ao da competência, a sua contribuição previdenciária, em procedimento idêntico ao das empresas urbanas.

As alíquotas são de 8%, 9% e 11% sobre a remuneração paga e incidem sobre faixas salariais fixadas anualmente pela Previdência Social. Arrecadar e não recolher ao INSS a contribuição do empregado segurado constitui crime de apropriação indébita federal. O recolhimento após o início do inquérito criminal não elide a pena.

12.2 - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO EMPREGADOR RURAL – COTA PATRONAL E FUNRURAL - O produtor rural, pessoa física ou jurídica, deve recolher a cota patronal de **2,7% sobre a folha de pagamento** de seus empregados**.** Ao comercializar seus produtos, o produtor **pessoa física** deverá recolher **2,3%** e o produtor **pessoa jurídica 2,85%,** a título de contribuição previdenciária (FUNRURAL), sobre o valor bruto da nota fiscal

13. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

13.1 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - A RAIS é instrumento administrativo, de periodicidade anual, de coleta de dados que tem por objetivo, entre outros, disponibilizar dados relativos a atividade trabalhista formal no País, elaborar estatísticas, controlar os registros do FTGS e identificar o trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP. Os empregadores rurais pessoa física que mantiveram empregados no ano-base e todos os empregadores pessoa jurídica, com ou sem empregados, deverão encaminhar através do programa transmissor RaisNet, até a data limite estabelecida a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego**.**

14. CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

O CAGED tem como finalidade informar ao Ministério do Trabalho e Emprego, a movimentação de mão-de-obra formal do País. Todas as empresas, pessoas físicas ou jurídicas, que possuem empregados regidos pela CLT deverão encaminhar o CAGED, até o dia 07 de cada mês subseqüente, sempre que houver movimentação de admissões e dispensas.

15. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal estabelece o direito de ação para a reclamação de créditos trabalhistas até o limite de dois anos após a rescisão do contrato de trabalho, limitada aos últimos cinco anos, contados retroativamente da data do ajuizamento da Reclamação Trabalhista. (Constituição Federal, Art. 7º. Inciso XXIX).

16. OBRIGAÇÃO SOCIAL EDUCACIONAL

ESCOLA DE ENSINO FUNDAMENTAL NA FAZENDA – Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinqüenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária (ensino fundamental), inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar. (Art.16 Lei 5.889/73)

17. EMPREGADO DOMÉSTICO RURAL

Entende-se por empregado doméstico rural, aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

A jurisprudência firmou-se no sentido de que a pessoa que trabalha na sede da fazenda, no âmbito familiar, enquadra-se como empregado doméstico e não trabalhador rural:

> Tribunal Regional do Trabalho Processo 01632-2004-043-03-00-4 RO Data de Publicação 03/09/2005 DJMG Página: 22 Órgão Julgador Quinta Turma Juiz Relator Adriana Goulart de Sena Juiz Revisor Emerson José Alves Lage Tema: DOMÉSTICO - CONFIGURAÇÃO EMENTA: EMPREGADO DOMÉSTICO x TRABALHADOR RURAL. Se a reclamante, segundo declarou, incumbia-se de cuidar da sede da fazenda, "lavando, cozinhando, passando e arrumando" e "tirando o mato e as folhas caídas da porta da casa", os serviços por ela prestados encaixam- se na definição do empregado doméstico dada pela Lei 5.859, de 11.12.72, que o diz como "o que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não- lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas". Sendo assim, a circunstância de esses serviços terem sido prestados na sede da primeira reclamada, numa propriedade rural, não desfigura a condição de doméstica da autora, porque lá, na sede da ré, morava o seu falecido proprietário, evidenciando o âmbito residencial a que se refere a Lei e, ainda, porque os serviços, segundo a descrição da própria autora, estavam desvinculados de qualquer atividade agroeconômica que eventualmente fosse executada pelos reclamados.

É considerado empregado doméstico e não trabalhador rural também aquele que presta serviços subordinados em sitio rural, sem qualquer exploração econômica ou lucrativa, utilizada apenas para recreação de seu proprietário e familiares, não se exercendo na mesma qualquer atividade lucrativa.

Os direitos do empregado doméstico estão regulamentados pelas Leis 5.859/72 e 11.324/2006 e pelos direitos que lhe foram estendidos no art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal.

18. PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

18.1 CONCEITO

Trabalho infantil é toda forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, desde que esteja matriculado em curso relacionado à qualificação profissional.

A erradicação do trabalho infantil é uma das políticas sociais do Governo brasileiro que através de ações integradas com segmentos da sociedade visam garantir à criança e ao adolescente o acesso à educação e o direito ao seu completo desenvolvimento físico, mental e social.

Há um forte aparato jurídico para impedir a inserção precoce da criança e do adolescente no mercado de trabalho, colocado em prática através de uma rigorosa fiscalização trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego e da atuação do Ministério Público do Trabalho.

BASE JURÍDICA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Os principais instrumentos jurídicos de proteção à Criança e ao Adolescente encontram-se na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Estatuto da Criança e do Adolescente e em normas internacionais, como as Convenções 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho

18.2 - CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;
>
> XXXIII - proibição de trabalho, noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz;

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 3º O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de dezesseis anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;
II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

18.3 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 403 - CLT. É proibido qualquer trabalho á menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

18.4 - ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

18.5 CONVENÇÃO 138 - RECOMENDAÇÃO 146 - DECRETO Nº 4.134/02

Art. 1º - Todo País-Membro em que vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.

18.6 CONVENÇÃO 182 – OIT - DECRETO LEGISLATIVO 178/99 - DECRETO 6.481/08

Art. 1º - Todo Membro que ratifica a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência.

Art. 3º - Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

19. PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, DEGRADANTE OU INDIGNO

19.1 - CONCEITO

Existem vários conceitos sobre trabalho forçado ou análogo ao de escravo, degradante ou indigno. Os temas se entrelaçam e devem ser analisados através do seu ângulo positivo, ou seja, pela ênfase que a sociedade globalizada consciente deseja, batalhar pelo Trabalho Decente, como forma alcançar a solução para esse grave conflito social.

Com essa visão positiva e de forma proativa a Organização Internacional do Trabalho criou a Agenda Trabalho Decente que está sendo implantada no Brasil através de ações do Ministério do Trabalho e Emprego, visando resgatar através de iniciativas conjuntas do Poder Público e parcerias com as entidades patronais e laborais, erradicar o trabalho infantil e o forçado ou análogo ao de escravo, a dignidade e a cidadania nas relações de trabalho.

O Brasil já havia assumido uma clara posição ao lado das nações mais evoluídas no cenário mundial, ao incluir em 1988, em sua Carta Magna, entre os direitos fundamentais do cidadão brasileiro, o direito à cidadania e à dignidade da pessoa humana (CF 1rt. 1º, II,II), que se constituem no fundamento da Agenda Trabalho Decente.

O conceito legal do que seja trabalho escravo, forçado ou análogo ao de escravo, somente poderá ser obtido através da conjugação de várias tipificações ilícitas, objeto de infrações administrativas e penais, conclusão que nos seria inócua, porque o mais importante não é só estabelecer mecanismos para punir os infratores, mas sim disseminar boas praticas e o conhecimento junto aos empreendedores rurais como mecanismo transformador para efetivamente erradicar o trabalho análogo ao de escravo no Brasil e em conseqüência assegurar à todos os trabalhadores a proteção e a segurança que advém da Justiça Social e do Trabalho Decente.

19.2 - CONCEITO DE TRABALHO FORÇADO PARA O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO:

Constitui-se forte indício de trabalho forçado a situação em que o trabalhador é reduzido à condição análoga a de escravo por meio de fraude, dívida, retenção de salários, retenção de documentos, ameaças ou violência que impliquem no cerceamento da liberdade dele e/ou de seus familiares, em deixar o local onde presta seus serviços , ou mesmo quando o empregador se negar a fornecer transporte para que ele se retire do local para onde foi levado, não havendo outros meios de sair em condições seguras, devido às dificuldades de ordem econômica ou física da região.*(Instrução Normativa Intersecretarial N.º 01 de 24/03/1994)*

19.3 - CONCEITOS DE TRABALHO FORÇADO OU ESCRAVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

"O trabalho forçado se caracteriza quando o empregador, usando de ameaça, mantém os empregados em sua propriedade, e lhes vende produtos (alimentos e vestuário) por preços elevados. Os empregados, tendo em vista os altos valores, jamais conseguem saldar suas dívidas, sendo impedidos de deixar as propriedades. As jornadas de trabalho são exaustivas e precárias as condições do ambiente de trabalho, tais como: alojamento inadequado, falta de fornecimento de boa alimentação e água potável; falta de fornecimento de equipamentos de trabalho e de proteção. Não raro, os empregados são aliciados através dos "gatos", em locais distantes daquele em que prestam os serviços, às vezes em outros Estados brasileiros".

"Gato" - pessoa que atrai o trabalhador para exercer funções em outras localidades, com falsas promessas de excelentes salários e acomodações. Ele intermédia a mão-de-obra entre o empregado e o empregador. (MANUAL MPTU/2001)

"Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda a modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, **moral**, **psicológica** e/ou **fisicamente**, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços." (citado pela CNA)

19.4 - BASE JURÍDICA PARA CRIMINALIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

I - Redução a Condição Análoga à de Escravo - Crime capitulado no Artigo 149 do Código Penal

Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º **A pena é aumentada de metade**, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

II - Aliciamento de Trabalhador - Crime Capitulado no Artigo 207 do Código Penal

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º **A pena é aumentada de um sexto a um terço** se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

III - Perigo para a Vida ou Saúde de Outrem - Crime Capitulado no Artigo 132 do Código Penal

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais. (Acrescentado pela L-009.777-1998)

19.5 - INFRAÇÕES QUE EM CONJUNTO OU SEPARADAMENTE PODEM CARACTERIZAR O TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, DEGRADANTE OU INDIGNO

I – Trabalho Análogo ao de Escravo ou Forçado – Aliciamento/Falsas promessas

- Aliciar (iludir) o trabalhador com falsas promessas (fraude) - prometer condições de trabalho que não serão cumpridas, tanto salariais, como em relação a alimentação e habitação e condições de trabalho. O aliciamento pode ser praticado pelo "gato" ou pelo preposto do empregador;

- Contratar trabalhador arregimentado ou recrutado por gato ou intermediário em outras localidades, sem cumprir as normas da Instrução 65/2006, do Ministério do Trabalho e Emprego;

- Não cumprir as promessas de bons salários e boas condições de trabalho feitas por ocasião da contratação, não registrar o contrato e não dar condições dignas e seguras para o trabalhador executar suas funções;

II – Trabalho Degradante ou Indigno – Ofensa a Cidadania e a Saúde

- Não registrar o empregado, levando-o a informalidade sem direitos trabalhistas e previdenciários

- Não cumprir as normas básicas de segurança, saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho e não fornecer Equipamentos de Proteção Individual – EPI ou fornecê-los sem o devido treinamento.

- Submeter à Jornada exaustiva (superior a 10 horas) ou não conceder os intervalos para descanso e refeição nas jornadas diárias e semanais.

- Manter alojamentos e refeitórios em condições precárias e indignas;
- Fornecer Alimentação de má qualidade e sem higiene;

- Não fornecer água potável, fresca e em abundância.

- Transportar o trabalhador em veículos sem condições de segurança e conforto.

- Submeter o trabalhador a maus tratos, castigos físicos ou a situações humilhantes.

III - Escravidão por Dívida - Coação Moral e Psicológica

Coação moral – Endividar o trabalhador com adiantamentos, empréstimos ou fornecimento de bens e mercadorias, e negar o seu desligamento sem a quitação dos débitos;
- Cobrar abusivamente a alimentação ou o alojamento, compensar dividas com terceiros e não pagar em dinheiro, no mínimo 30% do salário contratual.

- Fornecer mercadorias com preços superiores ao da região, expostos sem etiquetas e gerando lucro ao empregador ou obrigando o trabalhador a comprar em estabelecimento determinado pelo empregador;

- Descontar diretamente no salário do trabalhador divida com empresas sem convênio com o Sindicato laboral ou não autorizadas;.

IV - Restringir ou Impedir a Liberdade de Ir e Vir do Trabalhador – Coação Física e Psicológica

- Coação física e psicológica – Ameaçar, criar situações fáticas ou aplicar castigos físicos afim de que permaneça no emprego ou que vise frustrar o direito e a liberdade de ir e vir;
- Manter vigilância armada ou não, para impedir o direito de ir e vir do trabalhador (cercear sua liberdade), com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- Reter documentos e objetos pessoais do trabalhador como CTPS, RG, fotos e cartas como forma de impedir o abandono de emprego ou sua saída da fazenda;
- Não permitir o gozo da folga semanal ou em feriados fora da fazenda;
- Não disponibilizar meios de transporte para compras mensais ou para consultas e atendimento médicos, quando a fazenda estiver situada longe de núcleo urbano;

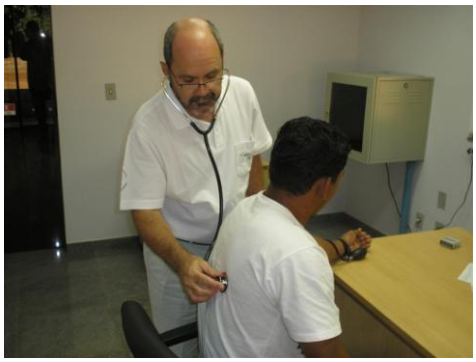
19.6 - CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO DE ESCRAVO – Caracterizado o trabalho análogo ao de escravo, forçado ou escravo mediante os Autos de Infração aplicados pela Equipe de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, estará o empregador sujeito a sanções administrativas, representadas por multas, a processos trabalhistas que incluem pesadas indenizações por dano moral e penais, como réu em ações criminais perante a Justiça Federal. Se isso não bastasse, a inclusão na lista suja implica na perda do direito ao financiamento nos estabelecimentos bancários e possibilidade de sofrer desapropriação de sua propriedade por interesse social.

20. S E G U R A N Ç A D O T R A B A L H O, SAÚDE OCUPACIONAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

20.1 - INTRODUÇÃO À NR 31

Segurança do trabalho é um conjunto de medidas que devem ser adotadas pelo empregador visando a prevenção e diminuição de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e bem como a proteção á integridade física e a capacidade profissional do trabalhador.

É obrigação legal dos empregadores rurais ou equiparados adotarem e implementarem ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural, eliminado os riscos dos processos produtivos, máquinas e equipamentos e adotando medidas de proteção coletiva e individual de seus empregados.



O empregador deverá promover e custear ações para avaliar os riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos que possam vir a serem agentes causadores de acidentes do trabalho e estabelecer uma política de segurança em seu empreendimento rural.

As ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho, devem ser planejadas e implementadas com base na identificação dos riscos através do Programa de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional do Trabalho e custeadas pelo empregador rural ou equiparado.

Também é fundamental para a proteção da saúde do empregado que o empregador garanta a realização de exames médicos, admissional (ASO), periódico, retorno ao trabalho após licença doença ou acidente superior a trinta dias, mudança de função quando houver mudança de risco e demissional.

Toda propriedade rural deverá estar equipada com material necessário a prestação de primeiros socorros e sempre que contar com dez ou mais trabalhadores, o material deverá ficar sob os cuidados de uma pessoa treinada para os primeiros atendimentos.

O empregador deverá estabelecer um **Plano Emergencial de Atendimento em caso de acidentes do trabalho** ou outros problemas graves de saúde, que seja conhecido por todos os empregados. O plano deverá estar sempre fixado em locais visíveis a todos os empregados, como por exemplo, livro ou relógio de ponto, refeitório, etc.

Este Plano deve incluir o nome de médicos, Postos de Saúde, com endereços e telefones, a pessoa ou pessoas responsáveis pelo atendimento emergencial na fazenda e os meios de transporte que serão utilizados para a remoção do trabalhador. Essas providências diminuem as seqüelas dos acidentes e muitas vezes salvam vidas.

No caso de acidentes graves, fraturas e outras situações especiais deve-se tomar cuidados especiais no transporte do acidentado, os quais devem ser orientados, mesmo que por telefone, por médico, profissional da saúde ou por socorrista do Corpo de Bombeiros.

A Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT deve ser emitida em 24 horas. O trabalhador acidentado deve ser afastado do trabalho e encaminhado ao INSS para estabelecimento de nexo causal, avaliação do período de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho. Essa conduta evita aborrecimentos futuros decorrentes de possíveis reclamações trabalhistas. Também é dever do empregador orientar e facilitar o acesso de seus empregados aos órgãos de saúde com o fim de prevenirem-se contra doenças endêmicas e receberem a vacina antitetânica.

21 - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL (SESTR)

O SESTR é um serviço especializado compostos por médicos, enfermeiros, engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, destinado ao desenvolvimento de ações técnicas, integradas às práticas de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, para tornar o ambiente de trabalho compatível com a promoção da segurança e saúde e a preservação da integridade física do trabalhador rural.

Os empregadores rurais com mais de 50 empregados devem constituir e proporcionar os meios e recursos necessários para o cumprimento dos objetos e atribuições dos SESTR.

Estabelecimento rural com mais de dez até cinqüenta empregados fica dispensado de constituir SESTR, desde que o empregador rural ou preposto tenha formação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, necessária ao cumprimento dos objetivos da Norma NR 31.

O empregador rural com menos de 10 empregados deverá escolher um empregado e propiciar o seu treinamento especial para ser o responsável pelas medidas de prevenção em segurança e saúde do trabalho na fazenda, o qual deverá gerenciar os riscos e determinar as providências necessárias para evitar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

21.1 - COMPOSIÇÃO DO SESTR

Os empregadores rurais ou equiparados devem constituir uma das seguintes modalidades de SESTR:

a) Próprio – quando os profissionais especializados mantiverem vínculo empregatício;
b) Externo – quando o empregador rural ou equiparado contar com consultoria externa dos profissionais especializados;
c) Coletivo – quando um segmento empresarial ou econômico coletivizar a contratação dos profissionais especializados.

O dimensionamento do SESTR Próprio ou Coletivo obedecerá ao disposto no Quadro I da NR 31, devendo o empregador contratar os profissionais constantes na tabela, em jornada de trabalho compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança e saúde do trabalho.

Quadro I

Número de Trabalhadores	Profissionais Legalmente Habilitados				
	Engenheiro Segurança	Médico Trabalho	Técnico Segurança Trabalho	Enfermeiro Trabalho	Auxiliar Enfermagem
51 a 150	-	-	1	-	-
151 a 300	-	-	1	-	1
301 a 500	-	1	2	-	1
501 a 1000	1	1	2	1	1
Acima de 1000	1	1	3	1	2

O SESTR Externo e Coletivo deverão ter a composição mínima constante do Quadro II, da NR 31, devendo o empregador contratar os profissionais constantes na tabela, em jornada de trabalho compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança e saúde do trabalho.

Quadro II

Número de Trabalhadores	Profissionais Legalmente Habilitados				
	Engenheiro Segurança	Médico Trabalho	Técnico Segurança Trabalho	Enfermeiro Trabalho	Auxiliar Enfermagem
Até 500	1	1	2	1	1
500 1000	1	1	3	1	2
Acima de 1000	2	2	4	2	3

21.2 - AS ATRIBUIÇÕES DO SESTR

a) Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em todas as fases do processo de produção e indicar e monitorar as medidas de eliminação, controle ou redução dos riscos, priorizando a proteção coletiva;

b) Analisar as causas dos agravos relacionados ao trabalho e indicar as medidas corretivas e preventivas pertinentes e Intervir imediatamente nas condições de trabalho que estejam associadas a graves e iminentes riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

c) Estar integrado com a CIPATR e manter registros atualizados referentes a avaliações das condições de trabalho, indicadores de saúde dos trabalhadores, acidentes e doenças do trabalho e ações desenvolvidas pelo SESTR.

22 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO RURAL (CIPATR)

As fazendas e empresas rurais com 20 ou mais empregados contratados por prazo indeterminado são obrigados a constituir e manter em funcionamento a **COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO RURAL (CIPATR),** ferramenta importante para a conscientização dos empregados e a melhoria das condições de segurança das fazendas.

Nos estabelecimentos com número de onze a dezenove empregados, nos períodos de safra ou de elevada concentração de empregados por prazo determinado, a assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho será garantida pelo empregador diretamente ou através de preposto ou de profissional por ele contratado.

22.1- O Objetivo da CIPATR

A CIPATR tem como objetivo promover a prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida do trabalhador.

22.2 - COMPOSIÇÃO DA CIPATR

A CIPATR será composta por representantes indicados pelo empregador e representantes eleitos pelos empregados de forma paritária, de acordo com a seguinte proporção mínima:

Número de Trabalhadores	20 a 35	36 a 70	71 a 100	101 a 500	501 a 1000	Acima de 1000
Número de Membros ⇩						
Representantes dos trabalhadores	1	2	3	4	5	6
Representantes do empregador	1	2	3	4	5	6

Os membros da representação dos empregados na CIPATR serão eleitos em escrutínio secreto e terão direito a estabilidade, ou seja, a garantia de emprego, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.(ADTCF Art.10, II, a).

O coordenador da CIPATR será escolhido pela representação do empregador, no primeiro ano do mandato, e pela representação dos trabalhadores, no segundo ano do mandato, dentre seus membros.

O mandato dos membros da CIPATR terá duração de dois anos, permitida uma recondução.

Organizada a CIPATR, as atas de eleição e posse e o calendário das reuniões devem ser mantidas no estabelecimento à disposição da fiscalização do trabalho.

22.3 - ATRIBUIÇÕES DA CIPATR

A CIPATR, dentre outras, terá por atribuição:

Acompanhar a implementação das medidas de prevenção necessárias para identificar as situações de riscos e de segurança e saúde dos trabalhadores, nas instalações ou áreas de atividades do estabelecimento rural, comunicando-as ao empregador para as devidas providências; divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho e propor atividades que visem despertar o interesse dos trabalhadores pelos assuntos de prevenção de acidentes de trabalho, inclusive a semana interna de prevenção de acidentes no trabalho rural.

22.4 - OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

Cabe ao empregador rural convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPATR; conceder os meios necessários ao desempenho de suas atribuições; estudar as recomendações e determinar a adoção das medidas necessárias, mantendo a CIPATR informada; promover para todos os membros da CIPATR, em horário de expediente normal do estabelecimento rural, treinamento sobre prevenção de acidentes de trabalho.

O empregador rural deverá promover treinamento em segurança e saúde no trabalho para os membros da CIPATR antes da posse, de acordo com o conteúdo mínimo estabelecido no item 31.7.20.1 da NR 31.

22.5 – COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS

Cabe aos trabalhadores informar à CIPATR as situações de risco encontradas no ambiente de trabalho e apresentar sugestões para a melhoria das condições de segurança trabalho.

22.6 - REUNIÕES MENSAIS

A CIPATR reunir-se-á uma vez por mês, ordinariamente, em local apropriado e em horário normal de expediente, obedecendo ao calendário anual. Deve-se elaborar e arquivar as atas das reuniões mensais da CIPATR

22.7 - REUNIÕES EXTRAORDINÁRIAS EM CASO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Em caso de acidentes com conseqüências de maior gravidade ou prejuízo de grande monta, a CIPATR, em no máximo até cinco dias após a ocorrência, se reunirá em caráter extraordinário, com a presença do responsável pelo setor em que ocorreu o acidente.

Os membros da CIPATR não poderão sofrer despedida arbitrária durante o cumprimento de seu mandato eletivo e durante um ano após o término do mesmo, entendendo-se como tal a demissão que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

22.8 - REGRAS PARA A ELEIÇÃO DOS MEMBROS DA CIPATR:

A NR 31 nos incisos 31.7.16.1 a 31.7.19 regulamenta o processo eleitoral da CIPATR.

23 – AGROTÓXICOS ADJUVANTES E PRODUTOS AFINS

Fitossanitários, defensivos agrícolas ou agrotóxicos são produtos de ação biológica ou química, desenvolvidos para controlar pragas, doenças ou plantas infestantes de lavouras.

Em qualquer atividade, ou contato com os agrotóxicos, há um determinado risco de intoxicação, pois a propriedade comum a todos estes compostos é a capacidade de causarem intoxicação em um organismo vivo alvo.

Alguns, como os inseticidas, têm por fim combater formas de vida animal e, como conseqüência, tende a ser mais perigosos para o homem.

A avaliação toxicológica efetuada pelo Ministério da Saúde antes do registro do produto visa permitir a comercialização daqueles que, usados de forma adequada, não causem danos à saúde nem deixem resíduos perigosos sobre os alimentos. Já a avaliação de impacto ambiental realizada pelo IBAMA tem por objetivo permitir o uso apenas de produtos compatíveis com a preservação do meio ambiente. (EMBRAPA).

23.1 - EXPOSIÇÃO DIRETA E EXPOSIÇÃO INDIRETA

a) Trabalhadores em exposição direta: Aqueles que manipulam os agrotóxicos e produtos afins, em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas;

a) Trabalhadores em exposição indireta: Aqueles que não manipulam diretamente os agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, mas circulam e desempenham suas atividades de trabalho em áreas vizinhas aos locais onde se faz a manipulação dos agrotóxicos em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação e descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas, e ou ainda os que desempenham atividades de trabalho em áreas recém-tratadas.

23.2 - OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

a) Fornecer equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos, que não propiciem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador, proibindo o uso de roupas pessoais. O equipamento completo deve ser fornecido gratuitamente pelo empregador;

b) Fornecer os equipamentos de proteção individual e vestimentas de trabalho em perfeitas condições de uso e devidamente higienizadas, responsabilizando-se pela descontaminação dos mesmos ao final de cada jornada de trabalho, e substituindo-os quando vencer sua vida útil informada pelo fabricante ou sempre que não mais atenderem suas finalidades protetivas pelo uso e lavagens excessivas ou danos extraordinários; Orientar quanto ao uso correto dos dispositivos de proteção;

c) Disponibilizar um local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal;

d) Fornecer água, sabão e toalhas para higiene pessoal;

e) Garantir que nenhum dispositivo de proteção ou vestimenta contaminada seja levado para fora do ambiente de trabalho;

f) Garantir que nenhum dispositivo ou vestimenta de proteção seja reutilizado antes da devida descontaminação;

g) Vedar o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos.

23.3 - PROIBIÇÕES – MANIPULAÇÃO E EXPOSIÇÃO DIRETA DE PESSOAS

a) É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins que não estejam registrados e autorizados pelos órgãos governamentais competentes;

b) É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins por menores de dezoito anos, maiores de sessenta anos e por gestantes;

c) O empregador rural ou equiparado afastará a gestante das atividades com exposição direta ou indireta a agrotóxicos imediatamente após ser informado da gestação;

d) É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, nos ambientes de trabalho, em desacordo com a receita e as indicações do rótulo e bula, previstos em legislação vigente;

e) É vedado o trabalho em áreas recém-tratadas, antes do término do intervalo de reentrada estabelecido nos rótulos dos produtos, salvo com o uso de equipamento de proteção recomendado;

f) É vedada a entrada e permanência de qualquer pessoa na área a ser tratada durante a pulverização aérea.

24 - CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

A capacitação prevista nesta norma deve ser proporcionada aos trabalhadores em exposição direta mediante programa, com carga horária mínima de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias, durante o expediente normal de trabalho, com o seguinte conteúdo obrigatório:

a) Conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos;
b) Conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros;
c) Rotulagem e sinalização de segurança;
d) Medidas higiênicas durante e após o trabalho;
e) Uso de vestimentas e equipamentos de proteção pessoal;
f) Limpeza e manutenção das roupas, vestimentas e equipamentos de proteção pessoal.

São considerados válidos os programas de capacitação desenvolvidos por órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de nível médio e superior em ciências agrárias e Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, entidades sindicais, associações de produtores rurais, cooperativas de produção agropecuária ou florestal e associações de profissionais, desde que obedecidos os critérios estabelecidos por esta norma, garantindo-se a livre escolha de quaisquer destes pelo empregador.

24.1 - INFORMAÇÕES AOS TRABALHADORES

O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar a todos os trabalhadores informações sobre o uso de agrotóxicos no estabelecimento, abordando os seguintes aspectos:

a) Área tratada: descrição das características gerais da área da localização, e do tipo de aplicação a ser feita, incluindo o equipamento a ser utilizado;
b) Nome comercial do produto utilizado;
c) Classificação toxicológica;
d) Sinalizar as áreas tratadas;
e) Data e hora da aplicação;
f) Intervalo de reentrada;
g) Intervalo de segurança/período de carência;
h) Medidas de proteção necessárias aos trabalhadores em exposição direta e indireta;
i) Medidas a serem adotadas em caso de intoxicação.

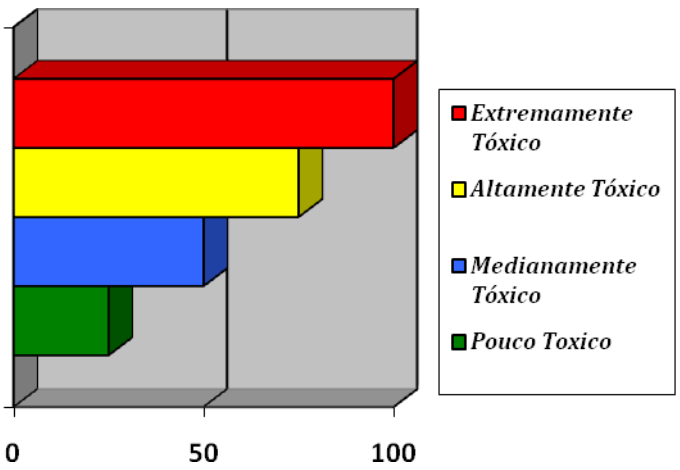
CLASSIFICAÇÃO TOXICOLÓGICA

Classe I – Faixa Vermelha - Extremamente Tóxico

Classe II – Faixa Amarela - Altamente Tóxico

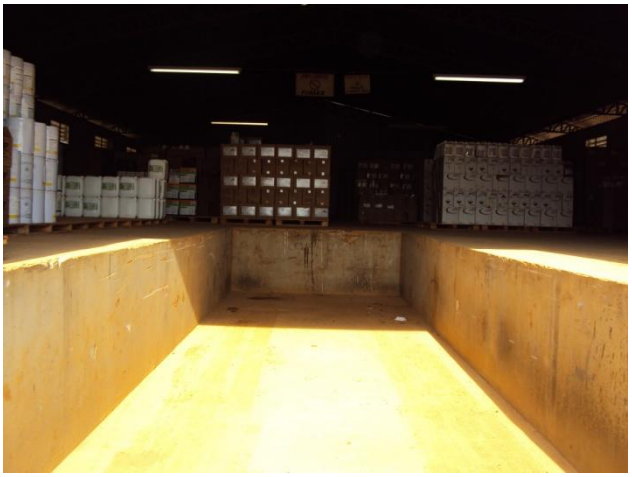
Classe III – Faixa Azul - Mediamente Tóxico

Classe IV – Faixa Verde - Pouco Tóxico



25 - DEPÓSITO DE PRODUTOS AGROTÓXICOS - NR 31.8.17

PROIBIÇÃO LEGAL (NR 31.8.16. É vedada a armazenagem de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins a céu aberto.



As edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins devem

a) ter paredes e cobertura resistentes

b) Ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente capacitados a manusear os referidos produtos;

c) Possuir ventilação, comunicando-se exclusivamente com o exterior e dotada de proteção que não permita o acesso de animais;

d) Ter afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo;

e) Estar situadas a mais de trinta metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais, e de fontes de água;

f) Possibilitar limpeza e descontaminação.

25.1 - ARMAZENAMENTO – REGRAS GERAIS

O armazenamento de produtos agrotóxicos ou fitossanitários deve obedecer, as normas da legislação vigente, as especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas, e as seguintes recomendações básicas:

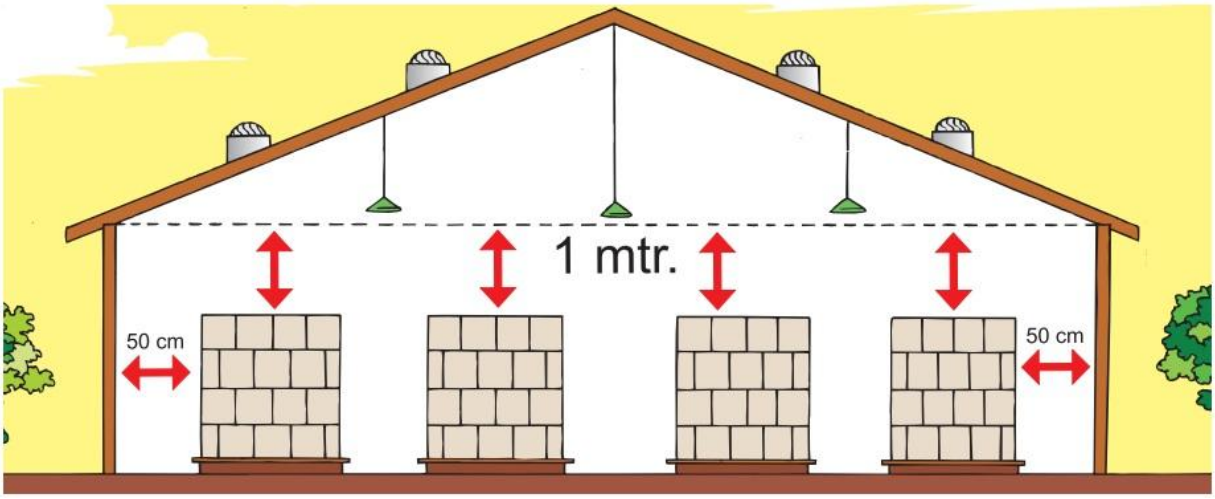
- Armazenar os produtos agrotóxicos/fitossanitários sempre em cima de paletes de madeira;

- A altura máxima de empilhamento deve ser verificada na embalagem e/ou na Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos (FISPQ);

- As embalagens contendo produtos líquidos devem ser armazenadas e transportadas com a tampa voltada para cima;

- Os produtos inflamáveis serão mantidos em local ventilado, protegido contra centelhas e outras fontes de combustão.

- As embalagens devem ser dispostas de tal forma que as pilhas fiquem afastadas das paredes (50 cm), e 1 (um) Metro e 1 metro do teto ou sistema de iluminação, o que for mais baixo. Preferencialmente a iluminação deve estar acima dos corredores garantindo a área de circulação;



Fonte da Figura: Manual ANDEF

Os agrotóxicos adjuvantes e produtos afins devem ser transportados em recipientes rotulados, resistentes e hermeticamente fechados.

É vedado transportar agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, em um mesmo compartimento que contenha alimentos, rações, forragens, utensílios de uso pessoal e doméstico. Os veículos utilizados para transporte de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, devem ser higienizados e descontaminados, sempre que forem destinados para outros fins.

É vedada a lavagem de veículos transportadores de agrotóxicos em coleções de água. É vedado transportar simultaneamente trabalhadores e agrotóxicos, em veículos que não possuam compartimentos estanque, projetados para tal fim.

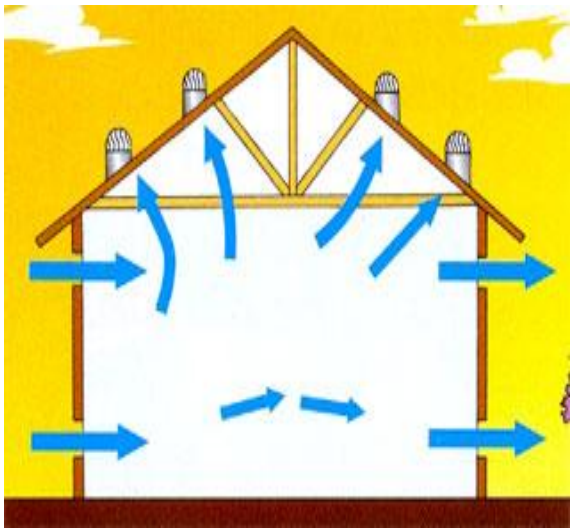
25.2 - PAVIMENTAÇÃO

O piso deve ser impermeável (concreto ou de cimento queimado), devidamente e nivelado, que facilite a limpeza e não permita infiltração para o subsolo.

Ter canaletas de escoamento no piso interligado com caixa de drenagem de sólidos e líquidos com material filtrantes e interligados a uma fossa séptica e/ou barreira de contenção

A própria área de armazenamento funciona como um sistema de contenção, por meio da construção do piso rebaixado de 15 a 20 cm ou a construção de lombadas e/ou ressalto de 15 a 20 cm nas portas.

25.3 - VENTILAÇÃO



Natural: Aberturas inferiores (elementos vazados de 30 a 50 cm do chão) e superiores (exaustores eólicos), respectivamente para a liberação de gases pesados e leves.

Artificial: usar ventilação mecânica para um maior controle da qualidade do ar e da temperatura das dependências do armazém. Instalar exaustores em uma parede, com entradas de ar na parede oposta aos mesmos, no mesmo nível. A utilização de mais de um ventilador e entrada de ar, promove uma movimentação do ar e a remoção de vapores.

Fonte da Figura: Manual ANDEF

25.4 - ILUMINAÇÃO

ARTIFICIAL: O dimensionamento deve ser de acordo com a estrutura do armazém. E a necessidade de armazenamento do produtor. Quando abaixo de 02 metros, ser à prova de explosão.

NATURAL: Telhas translúcidas, vitrôs, etc.

OBSERVAÇÃO: Ambas as iluminações, devem estar sobre os corredores do armazém.

25.5 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO – LOCAIS COM PRODUTOS INFLAMÁVEIS

Devem fazer parte das instalações e estarem de acordo com a legislação, para obtenção do laudo de vistoria emitido pelo corpo de bombeiros. O armazém deve conter:
Para construção de até 750m2:

- Pára-raios;
- Extintores de incêndio;
- Saída de emergência com as seguintes especificações:
- Deve estar no máximo a 30 metros do ponto mais distante do armazém.
- Devem ser claramente identificadas, de fácil acesso e abertura para o exterior.
- Deve haver sinalização, inclusive da rota de fuga.
- Sinalização de piso e parede dos equipamentos de combate a incêndio;
- Iluminação de emergência.

25.6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA - (EPC)

Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) são equipamentos utilizados para proteção coletiva de trabalhadores que executam suas funções em locais de risco á saúde. Os principais são: chuveiro de emergência com lava-olhos, extintor de incêndio, pára-raios, ventilação dos locais de trabalho, proteção acústica nos locais de ruídos excessivos, proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos (NR 31) e cabines de proteção biológica, química e manipulação de radioisótopos.

Chuveiro de emergência com lava-olhos.

Em razão dos elevados riscos de contaminação do corpo humano, em especial dos seus olhos, deve-se instalar dentro do armazém ou na porta de saída um chuveiro de emergência equipado com um sistema automático de funcionamento para que o atendimento seja feito no menor tempo possível afim de evitar-se danos irreversíveis ao acidentado.

Quando instalado no interior do depósito, deve-se instalar uma parede para evitar respingo nas caixas e bacia de contenção para proteção do ralo.

Quando estiverem em área externa, devem ficar próximos da porta. A tubulação, quando exposta, deve receber isolamento térmico para evitar aquecimento da água em seu interior, fotos (03 e 04).

26 - LAVAGEM E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Os EPIs devem ser lavados e guardados corretamente para assegurar uma maior vida útil dos equipamentos e para eliminar o risco de contaminação dos trabalhadores. Os EPIs devem ser mantidos e higienizados, em separado das roupas de uso pessoal. A roupa de uso pessoal deve ser reutilizada somente após o banho do preparador de calda ou aplicador de produtos agrotóxicos.

- A pessoa encarregada de lavar os EPI deve usar luvas a base de Nitrila ou Neoprene;
- As vestimentas de proteção devem ser abundantemente enxaguadas com água corrente para diluir e remover os resíduos da calda de pulverização;
- A lavagem deve ser feita de forma cuidadosa, preferencialmente com sabão neutro (sabão de coco). As vestimentas não devem ficar de molho. Em seguida, as peças devem ser bem enxaguadas para remover todo o sabão;
- O uso de alvejantes não é recomendado, pois danificam o tratamento do tecido;
- As vestimentas devem secar à sombra. **Atenção:** somente use máquinas de lavar ou secar, quando houver recomendações do fabricante.

26.1 - AS BOTAS, AS LUVAS E A VISEIRA

Devem ser enxaguadas com água abundante após cada uso. Atenção: Lave a viseira com cuidado, evitando esfregar esponjas ou tecidos ásperos que possam riscá-la, para evitar prejuízos a sua transparência.

26.2 - OS RESPIRADORES

Devem ser mantidos conforme instruções específicas que acompanham cada modelo. Respiradores com manutenção (com filtros especiais para reposição) devem ser higienizados e armazenados em local limpo. Filtros não saturados devem ser envolvidos em uma embalagem limpa para diminuir o contato com o ar.

Testes comprovam que as calças e jalecos confeccionados em tecido de algodão tratado, são passados a ferro (150 a 180°C) para tornarem-se hidro-repelentes e para prolongarem sua vida útil ,

26.3 - O DESCARTE

A durabilidade das vestimentas informada pelos fabricantes deve ser checada rotineiramente pelo usuário, pois com o uso prolongado as mesmas perdem sua finalidade protetiva. Os EPIs devem ser descartados quando não oferecem os níveis de proteção exigidos. Antes de ser descartadas, as vestimentas devem ser lavadas para que os resíduos do produto fitossanitário sejam removidos, permitindo-se assim o descarte comum.

Atenção: antes do descarte, as vestimentas de proteção devem ser rasgadas ou cortadas para evitar sua reutilização.

26.4 - MODELO DE LAVANDERIA ESPECIAL PARA DESCONTAMINAÇÃO E HIGIENIZAÇÃO DE CONJUNTOS E ROUPAS CONTAMINADAS COM AGROTÓXICOS

Ambiente para a retirada do conjunto de aplicação.

Em seguida o trabalhador armazena o conjunto de aplicação contaminado no local determinado.

Os conjuntos são colocados por esta pequena abertura, com acesso do lado interno a lavanderia.

Tanque de Lavagem com três cubas

E ficam armazenados neste local para posterior higienização.

Armazenamento de conjuntos descontaminados e higienizados.

A legislação brasileira obriga o agricultor a devolver todas as embalagens vazias dos produtos na unidade de recebimento de embalagens indicada pelo revendedor. Antes de devolver, o agricultor deverá preparar as embalagens, ou seja, separar as embalagens lavadas das embalagens contaminadas.

O agricultor que não devolver as embalagens ou não prepará-las adequadamente para a devolução, estará sujeito a multa e ainda ser processado pela Lei de Crimes Ambientais.

27 - LAVAGEM DAS EMBALAGENS VAZIAS

A lavagem das embalagens vazias é uma prática realizada no mundo inteiro para reduzir os riscos de contaminação das pessoas (SEGURANÇA), proteger a natureza (AMBIENTE) e aproveitar o produto até a última gota (ECONOMIA). O Brasil apresenta o maior índice de devolução de embalagens vazias, no mundo.

A lavagem das embalagens vazias poderá ser feita de duas formas: tríplice lavagem ou lavagem sob pressão.

Procedimento Para Fazer a Tríplice Lavagem:

1 - Esvazie completamente o conteúdo da embalagem no tanque do pulverizador;

2 - Adicione águia limpa à embalagem até 1/4 do seu volume;

3 - Tampe bem a embalagem e agite-a por 30 segundos;

4 - Despeje a água de lavagem no tanque do pulverizador;

5 - Faça esta operação 3 vezes;

6 - Inutilize a embalagem plástica ou metálica, perfurando o fundo.

1. Esvaziar totalmente o conteúdo da embalagem no tanque do pulverizador
2. Adicionar água limpa à embalagem até 1/4 do seu volume
3. Tampar bem a embalagem e agitar por 30 segundos
4. Despejar a água de lavagem no tanque do pulverizador
5. Repetir o processo 3 vezes, e depois inutilizar a embalagem plástica ou metálica perfurando o fundo.

Procedimento Para Fazer a Lavagem Sob Pressão:

1 - Este procedimento somente pode ser realizado em pulverizadores com acessórios adaptados para esta finalidade;

2 - Encaixe a embalagem vazia no local apropriado do funil instalado no pulverizador;

3 - Acione o mecanismo para liberar o jato de águia limpa;

4 - Direcione o jato de água para todas as paredes internas da embalagem por 30 segundos;

5 - A água de lavagem deve ser transferida para o interior do tanque do pulverizador;

6 - Inutilize a embalagem plástica ou metálica, perfurando o fundo.

IMPORTANTE: a lavagem deve ser realizada durante o preparo da calda. As embalagens lavadas devem ser guardadas com suas tampas dentro das caixas de papelão.

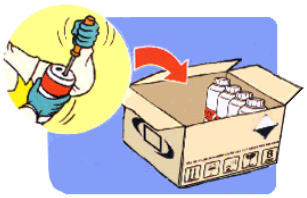
As embalagens flexíveis contaminadas – não podem ser lavadas.

As embalagens de produtos cuja formulação é granulada ou em pó geralmente são sacos plásticos, sacos de papel ou mistas. Estas embalagens são flexíveis e não podem ser lavadas.

27.1 - PROCEDIMENTO PARA PREPARAR AS EMBALAGENS FLEXÍVEIS

- Esvazie completamente na ocasião do uso e depois guarde dentro de um saco plástico padronizado;
- O saco plástico padronizado deverá ser adquirido no revendedor.

27.2 - DEVOLUÇÃO DAS EMBALAGENS VAZIAS



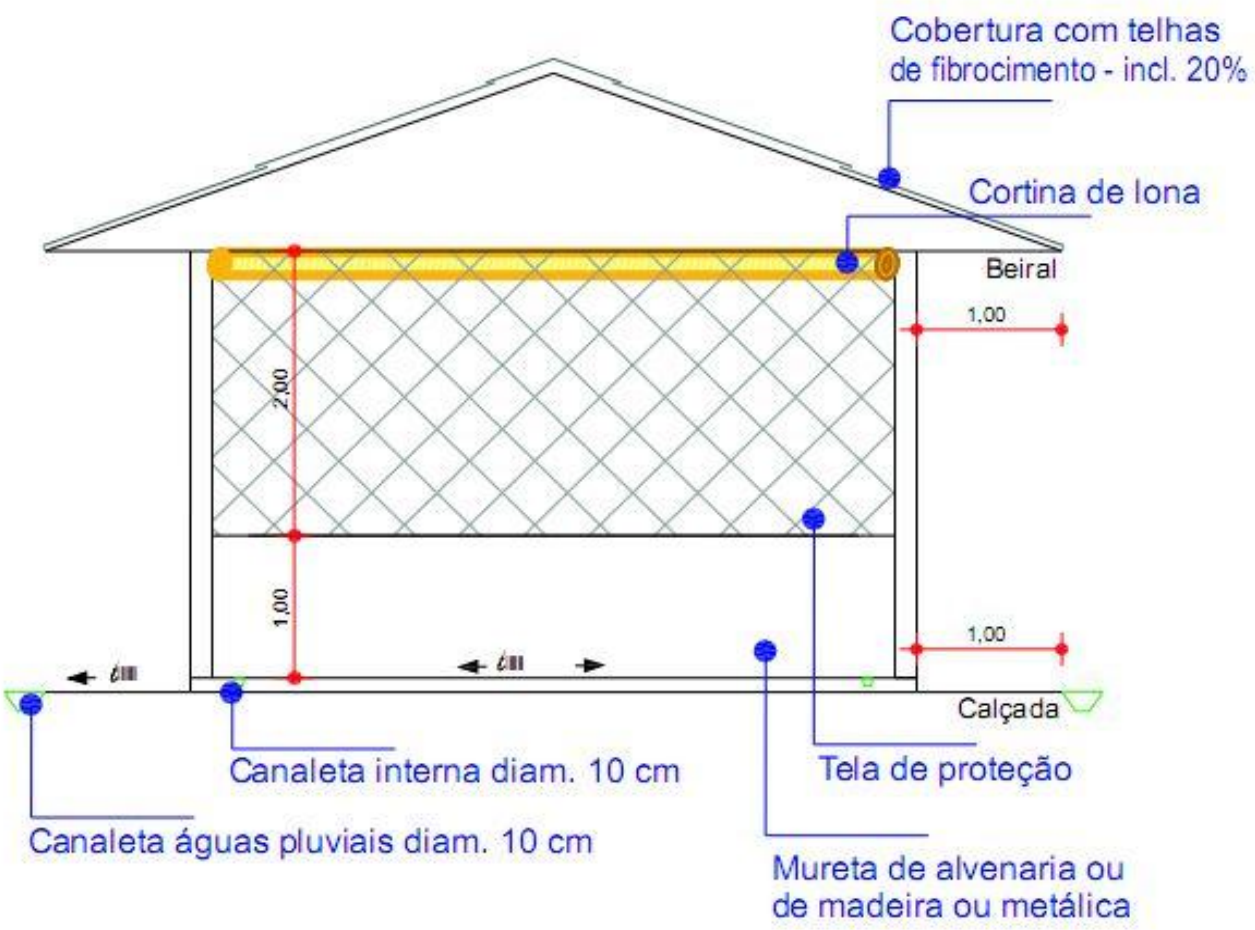
De acordo com a Lei Federal nº 9.974 de 06/06/2000 e Decreto nº 4.074 de 08/01/2002, o prazo para devolução das embalagens vazias é de até 1 ano a partir da data da compra. As embalagens rígidas devem passar pelo processo da tríplice lavagem. Para obter mais informações clique neste link: http://www.inpev.org.br/responsabilidades/triplice_lavagem/responsabilidade_agricultor/responsabilidade_agricultor.asp ou acesse o site www.inpev.org.br.

De acordo com a Lei de CRIMES AMBIENTAIS nº 9.605 de 12/02/1998 o não cumprimento desta obrigação implica em multa e reclusão de 1 a 4 anos.

(Texto e figuras extraídas do site: <embalagensvazias@citrocoop.com.br>)

28 - DEPÓSITO DE EMBALAGENS VAZIAS

As embalagens vazias de agrotóxicos e afins devem ser perfuradas e tri lavadas e armazenadas temporariamente nas propriedades rurais no próprio Depósito de Agrotóxicos e produtos Fitossanitários ou em depósito destinado exclusivamente para o armazenamento de vasilhames à espera de transferência para o posto ou central de recolhimento indicado na nota fiscal para o recebimento das embalagens vazias de agrotóxicos e afins. Abaixo um modelo de Depósito de vasilhames vazios de agrotóxicos.



28.1 - DEPÓSITO DE EMBALAGENS VAZIAS – LEGISLAÇÃO DO CONSELHO ESTADUAL DO MEIO AMBIENTE - CONSEMA/MT

Embora a Fiscalização Trabalhista seja federal e em relação ao Depósito de Embalagens Vazias se limite a fiscalizar os princípios de não contaminação de pessoas e ao meio ambiente aplicáveis ao Depósito de Agrotóxicos previstos na NR 31, para segurança dos produtores transcrevemos abaixo as exigências da Conselho Estadual de Meio Ambiente do Estado de Mato Grosso, a qual através da Resolução CONSEMA nº 2, de 29 de janeiro de 2009, estabeleceu normas especiais para serem observadas quanto a localização e construção de armazenamento das embalagens vazias de agrotóxicos e afins em propriedades rurais.

Essas exigências legais estão sujeitas à fiscalização estadual da Secretaria de Estado do Meio Ambiente-SEMA/MT, ao Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso-INDEA/MT e à Secretaria de Estado de Saúde-SES/MT.

Resolução CONSEMA nº 2, de 29 de janeiro de 2009:

A - LOCALIZAÇÃO DO DEPÓSITO

Art. 7 º A localização do depósito deve atender aos seguintes critérios:

I – O depósito deve ser construído em terreno preferencialmente plano, não sujeito à inundação;

II – A área escolhida deve estar a uma **distância mínima de 300 (trezentos) metros**, **respeitada a área de preservação permanente, de corpos hídricos,** tais como: lagos, rios, nascentes, pontos de captação de água, áreas inundáveis etc., de forma a diminuir os riscos de contaminação em caso de eventuais acidentes;

III – Manter uma distância a mais de **50 (cinquenta) metros das habitações, escolas, estabelecimentos de serviços de saúde, abrigos de animais e locais onde são consumidos alimentos**, de forma que os mesmos não sejam contaminados em casos de eventuais acidentes;

B - EXIGÊNCIAS MÍNIMAS PARA INSTALAÇÕES

I - Área do depósito deve ser adequada à quantidade de embalagens vazias geradas.

II - Fundações adequadas as suas finalidades.

III - Pé direito a partir de 3,0 metros de altura.

IV - Estrutura do depósito construída com material a critério regional: metálica, de alvenaria, de madeira, etc.

V - Piso cimentado com canaletas direcionando para caixa de contenção de efluentes.

VI - Canaletas para águas pluviais.

VII - Cobertura do depósito com beiral de 1,0 metro no mínimo.

VIII - Estrutura do depósito: Muretas com 1,0 metro de altura e tela de proteção associada à cortina de lona em todo o perímetro para proteção contra chuvas acima da mureta até o telhado; ou paredes com espaço na parte superior par garantir ventilação.

IX - Calçadas de 1,0 metro de largura em todo o perímetro do depósito.

X - Segurança: o depósito deve ser devidamente trancado, identificado com placa de sinalização, alertando sobre o risco e o acesso restrito a pessoas autorizadas

XI - Proteção contra incêndio: aceiro de largura mínima de 3,0 metros em todo o perímetro do depósito. A largura fixada neste dispositivo deve ser ampliada quando as condições ambientais, incluídas as climáticas, e topográficas a determinarem.

28.2 - DESTINAÇÃO FINAL DE EMBALAGENS VAZIAS

PROIBIÇÃO LEGAL: NR 31.8.15 - É vedada a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, cuja destinação final deve atender à legislação vigente.

A legislação brasileira obriga o agricultor a devolver todas as embalagens vazias dos produtos na unidade de recebimento de embalagens indicada pelo revendedor. Antes de devolver, o agricultor deverá preparar as embalagens, ou seja, separar as embalagens lavadas das embalagens contaminadas.

O agricultor que não devolver as embalagens ou não prepará-las adequadamente poderá ser multado, além de ser enquadrado na Lei de Crimes Ambientais.

29 - MEIO AMBIENTE E RESÍDUOS

Os resíduos provenientes dos processos produtivos devem ser eliminados dos locais de trabalho, segundo métodos e procedimentos adequados que não provoquem contaminação ambiental.
As emissões de resíduos para o meio ambiente devem estar de acordo com a legislação em vigor sobre a matéria.

Os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados sobre paletes de madeira e em local onde piso impossibilite a infiltração no solo e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio.
O local deve conter todos os avisos de alerta e os extintores de incêndio devem estar devidamente sinalizados.

29.1 - CONTENÇÃO DE RESÍDUOS NA LAVAGEM DE MÁQUINAS

O controle da emissão dos resíduos ao meio ambiente durante a lavagem de máquinas, implementos e veículos podem ser facilmente solucionado fazendo-se pequenas adaptações estruturais nas rampas de lavagem.

Durante a lavagem de máquinas implementos e veículos, as canaletas possibilitam o escoamento da água e resíduos.

Canaletas de escoamento que são interligadas com sistema de drenagem e logo depois a lagoa de decantação.

Rampa de lavagem com canaletas de contenção de resíduos.

Canaletas de contenção com sistema de drenagem de resíduos.

29.2 - DEPÓSITO DE COMBUSTÍVEIS - CONTENÇÃO DE RESÍDUOS EM POSTOS DE ABASTECIMENTO

Para a instalação de tanques de abastecimento de combustíveis líquidos de superfície ou equipados com respiradouros de emergência rural deve-se observar as exigências da NR 31 e bem como, solicitar-se uma Licença Prévia junto ao SEMA-MT.

Nos postos de abastecimento os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados em local que possua bacia de contenção com piso impermeável que impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter as placas de advertência sobre os perigos dos produtos inflamáveis, avisos de alerta, extintores de incêndio devidamente sinalizados, cabo de aterramento, caixa de drenagem de resíduos para garantir a segurança dos trabalhadores e a contaminação do solo.

Área de abastecimento com canaletas de contenção que impossibilitam que os resíduos de combustível não contaminem o solo.

Posto de abastecimento de superfície.

Canaletas de escoamento.

Modelo de caixa de drenagem.

Observação: Os produtos derivados do petróleo devem ser armazenados em local que possua canaletas de contenção com piso impermeável que impossibilite a infiltração e facilite a limpeza do local, diminuindo o risco de incêndio. O local deve conter todos os avisos de alerta, extintores de incêndio devidamente sinalizados e aterramento e sistema de drenagem de resíduos visando à proteção ao meio-ambiente.

29.3 - CONTENÇÃO DE RESÍDUOS NA MISTURA DA CALDA DE PRODUTOS AGROTÓXICOS

A qualidade do ambiente de trabalho, principalmente quando se trabalham com produtos poluentes, como os produtos agrotóxicos que em sua maioria causam danos aos animais e ao meio ambiente, devem ser garantidos algumas regras básicas ao efetuar a mistura de produtos agrotóxicos. Com o desenvolvimento de novos equipamentos e procedimentos na aplicação houve uma evolução no aspecto de proteção ao operador e ao ambiente, como se constata nos exemplos a seguir:

Mistura dos produtos em pontos fixos na lavoura possibilita o preparo da calda, minimizando a contaminação do solo e meio ambiente.

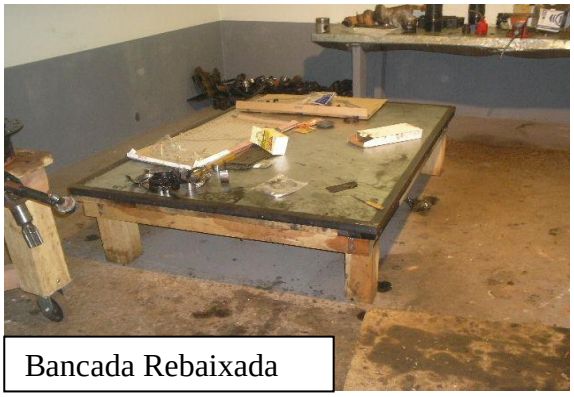
Veículos adaptados para a preparação da calda.

30 – ERGONOMIA

A ERGONOMIA se preocupa com as condições gerais de trabalho, em especial em relação aos agentes causadores de males na área de saúde física e mental tem como objetivo possibilitar o conforto do trabalhador e ao mesmo tempo prevenir o aparecimento de patologias específicas (doenças ocupacionais e acidentes do trabalho) que decorrem do tipo de trabalho executado.

Para que a eficiência seja máxima é preciso que o sistema (ambiente do trabalho, máquinas e ferramentas) seja projetado como um todo, com o homem completando a máquina e as ferramentas e estas completando o homem.

Bancada Móvel



Bancada Rebaixada

O empregador rural é obrigado pela NR 31 a adotar princípios ergonômicos que visem à adaptação do trabalho às características do trabalhador, de modo a lhe proporcionar um máximo de conforto, segurança e bom desempenho de suas atividades no trabalho.

Os principais riscos ergonômicos no trabalho rural decorrem postura incorreta na execução do trabalho transporte de cargas, na operação de máquinas e utilização de ferramentas manuais; esforço físico, sobrecarga de trabalho e movimentos repetitivos; bancadas e mesas inadequadas e iluminação deficiente; ruídos e vibrações, além de outros agentes causadores de danos à saúde do trabalhador.

Os riscos ergonômicos são determinados pela falta de adaptação das condições do trabalho às condições psicofisiológicas do trabalhador e suas principais conseqüências são as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT).

É vedado o levantamento e o transporte manual de carga com peso suscetível de comprometer a saúde do trabalhador.

Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, com limite de peso que não comprometa a saúde do trabalhador, deve receber treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, como forma de prevenir acidentes.

Todas as máquinas, equipamentos, implementos, mobiliários e ferramentas devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização, movimentação e operação.

Nas operações que necessitem também da utilização dos pés, os pedais e outros comandos devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance e ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso.

Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador.

A negligência do empregador em tomar os cuidados específicos para essa adaptação individual de cada trabalhador tem resultado em Reclamações Trabalhistas e na condenação em pagamento de danos morais e complementação de pensão previdenciária ao empregado e seus sucessores legais.

Lembre-se: A prevenção é o melhor remédio.

31- FERRAMENTAS MANUAIS

O empregador deve disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário.

As ferramentas devem ser seguras e eficientes, mantidas em perfeito estado de uso e as de corte devem ser mantidas afiadas e guardadas e transportadas em bainha.

Os cabos das ferramentas devem permitir boa aderência em qualquer situação de manuseio, possuir formato que favoreça a adaptação à mão do trabalhador, e serem fixados de forma a não se soltar acidentalmente da lâmina, evitando-se assim lesões lombares e da coluna, lesões por esforço repetitivo e acidentes do trabalho.

MOTO SERRAS - Só podem ser utilizadas motos-serras que atendam os seguintes dispositivos:

a) Freio manual de corrente;
b) Pino pega-corrente;
c) Protetor da mão direita;
d) Protetor da mão esquerda;
e) Trava de segurança do acelerador;

O empregador rural ou equiparado deve promover a todos os operadores de motos-serra treinamento para utilização segura da máquina, com carga horária mínima de oito horas, com conteúdo programático relativo à utilização segura da motos-serra, constante no Manual de Instruções.

32 - MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS, IMPLEMENTOS

Exemplo de Adaptação:

Todas as máquinas, equipamentos, implementos, mobiliários e ferramentas devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização, movimentação, proteção e operação.

Nas operações que necessitem também da utilização dos pés, os pedais e outros comandos devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance e ângulos adequados entre as diversas

partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador.

REQUISÍTOS: As máquinas, equipamentos e implementos utilizados na fazenda devem atender aos seguintes requisitos:

a) Utilizados unicamente para os fins concebidos, segundo as especificações técnicas do fabricante;
b) Operados somente por trabalhadores capacitados e qualificados para tais funções;
c) Utilizados dentro dos limites operacionais e restrições indicadas pelos fabricantes.

MANUAIS: Os manuais das máquinas, equipamentos e implementos devem ser mantidos no estabelecimento, devendo o empregador dar conhecimento aos operadores do seu conteúdo e disponibilizá-los sempre que necessário.

TRANSMISSÕES DE FORÇA: Só devem ser utilizadas máquinas, equipamentos e implementos cujas transmissões de força estejam protegidas.

Capa protetora de transmissões de força (Cardã)

PROTEÇÃO AO OPERADOR: Só devem ser utilizados máquinas e equipamentos móveis motorizados que tenham estrutura de proteção do operador em caso de tombamento e dispor de cinto de segurança.

MANUTENÇÃO: É vedada a execução de serviços de limpeza, de lubrificação, de abastecimento e de manutenção com as máquinas, equipamentos e implementos em funcionamento, salvo se o movimento for indispensável à realização dessas operações, quando deverão ser tomadas medidas especiais de proteção e sinalização contra acidentes de trabalho.

PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS: As máquinas e equipamentos, estacionários ou não, que possuem plataformas de trabalho, só devem ser utilizadas quando dotadas escadas de acesso e dispositivos de proteção contra quedas.

PROIBIDO TRANSPORTAR PESSOAS: É vedado, em qualquer circunstância, o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados.

DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO EM MÁQUINAS DE CORTE: Só devem ser utilizadas máquinas de cortar, picar, triturar, moer, desfibrar e similares que possuírem dispositivos de proteção, que impossibilitem contato do operador ou demais pessoas com suas partes móveis.

PROTEÇÃO NAS ABERTURAS DE ALIMENTAÇÃO: As aberturas para alimentação de máquinas, que estiverem situadas ao nível do solo ou abaixo deste, devem ter proteção que impeça a queda de pessoas no interior das mesmas.

PROTEÇÃO DAS ROÇADEIRAS: Só devem ser utilizadas roçadeiras que possuam dispositivos de proteção que impossibilitem o arremesso de materiais sólidos.

CAPACITAÇÃO: O empregador rural ou equiparado se responsabilizará pela capacitação dos operadores de máquinas e equipamentos, visando o manuseio e a operação seguros.

LUZES E SINAIS: Só devem ser utilizados máquinas e equipamentos motorizados móveis que possuam faróis, luzes e sinais sonoros de ré acoplados ao sistema de câmbio de marchas, buzina e espelho retrovisor.

DISPOSITIVOS DE ACIONAMENTO E PARADA: **Só devem ser utilizados máquinas e equipamentos que apresentem dispositivos de acionamento e parada localizados de modo que**:

a) Possam ser acionados ou desligados pelo operador na sua posição de trabalho;
b) Não se localizem na zona perigosa da máquina ou equipamento;

c) Possam ser acionados ou desligados, em caso de emergência, por outra pessoa que não seja o operador;

d) Não possam ser acionados ou desligados involuntariamente pelo operador ou de qualquer outra forma acidental;

e) Não acarretem riscos adicionais.

CORREIAS TRANSPORTADORAS: Só devem ser utilizadas as correias transportadoras que possuam:

a) Sistema de frenagem ao longo dos trechos onde possa haver acesso de trabalhadores;

b) Dispositivo que interrompa seu acionamento quando necessário;

c) Partida precedida de sinal sonoro audível que indique seu acionamento;

d) Transmissões de força protegidas com grade contra contato acidental;

e) Sistema de proteção contra quedas de materiais, quando instaladas em altura superior a dois metros;

f) Sistemas e passarelas que permitam que os trabalhos de manutenção sejam desenvolvidos de forma segura;

g) Passarelas com guarda-corpo e rodapé ao longo de toda a extensão elevada onde possa haver circulação de trabalhadores;

h) Sistema de travamento para ser utilizado quando dos serviços de manutenção.

MOVIMENTAÇÃO DE MÁQUINAS - Nos locais de movimentação de máquinas, equipamentos e veículos, o empregador rural ou equiparado deve estabelecer medidas que complementem:

a) Regras de preferência de movimentação;

b) Distância mínima entre máquinas, equipamentos e veículos;

c) Velocidades máximas permitidas de acordo com as condições das pistas de rolamento.

33 – SECADORES E SILOS

33.1 - SECADORES

Os secadores devem possuir revestimentos com material refratário e anteparos adequados de forma a não gerar riscos à segurança e saúde dos trabalhadores.

Para evitar incêndios nos secadores o empregador rural ou equiparado deverá garantir a:

a) Limpeza das colunas e condutos de injeção e tomada de ar quente;
b) Verificação da regulagem do queimador, quando existente;
c) Verificação do sistema elétrico de aquecimento, quando existente.
d) Os filtros de ar dos secadores devem ser mantidos limpos.

Os secadores alimentados por combustíveis gasosos ou líquidos devem ter sistema de proteção para:

a) Não ocorrer explosão por falha da chama de aquecimento ou no acionamento do queimador;
b) Evitar retrocesso da chama.

33.2 - SILOS

Os silos devem ser adequadamente dimensionados e construídos em solo com resistência compatível às cargas de trabalho e as escadas e as plataformas dos silos devem ser construídas de modo a garantir aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em condições seguras.

Devem ser previstos e controlados os riscos de combustão espontânea e explosões no projeto construtivo, na operação e manutenção.

É obrigatória a prevenção dos riscos de explosões, incêndios, acidentes mecânicos, asfixia e dos decorrentes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos em todas as fases da operação do silo.

Não deve ser permitida a entrada de trabalhadores no silo durante a sua operação, se não houver meios seguros de saída ou resgate.

Nos silos hermeticamente fechados, só será permitida a entrada de trabalhadores após renovação do ar ou com proteção respiratória adequada.

Antes da entrada de trabalhadores na fase de abertura dos silos deve ser medida a concentração de oxigênio e o limite de explosividade relacionado ao tipo de material estocado.

Os trabalhos no interior dos silos devem obedecer aos seguintes critérios:

a) Realizados com no mínimo dois trabalhadores, devendo um deles permanecer no exterior;
b) Com a utilização de cinto de segurança e cabo vida.

As pilhas de materiais armazenados deverão ser dispostas de forma que não ofereçam riscos de acidentes.

33.3 – CERTIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA DOS ARMAZÉNS E SILOS

A Certificação de Unidades Armazenadoras atende à Lei Brasileira 9.973, Decreto nº 3855/2001, Instrução Normativa nº 03 de 08/01/2010 do MAPA, que regulamenta e estabelece critérios de qualidade e segurança alimentar para o serviço de armazenagem de produtos agrícolas e todos os armazéns de acordo com a IN.03 do MAPA, devem apresentar um Plano de Implementação de Certificação de Unidades Armazenadoras por etapas.

A legislação fixou o prazo inicial de dezembro de 2010 para os proprietários armazenadores de produtos agrícolas certificarem 25% de suas unidades e somente quem tiver a Certificação poderá prestar serviços remunerados de armazenamento de produtos agropecuários, emitir títulos de crédito (CDA e WA) e comercializar o que armazena. O Plano de Implementação da Certificação é feito por escalonamento e o processo deve prever a certificação de 100% das unidades até dezembro de 2013.

33.4 - VANTAGENS DA CERTIFICAÇÃO DAS UNIDADES ARMAZENADORAS

- Segurança jurídica
- Manejo de risco e de responsabilização legal.
- Melhoria da imagem das unidades armazenadoras e das relações comerciais perante o mercado interno e externo
- Permanência no mercado com a modernização e qualificação dos serviços de armazenagem.
- Prática da sustentabilidade com menores perdas e bom manejo ambiental

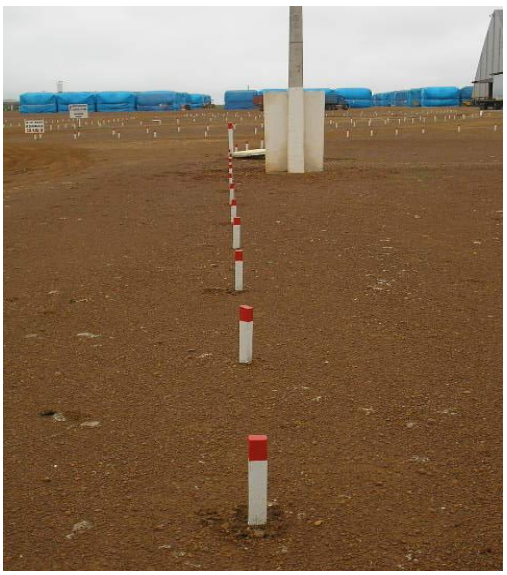
34 - ESPAÇOS CONFINADOS – NR 33

ESPAÇO CONFINADO se refere a qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio. Na área rural os **espaços confinados** são encontrados nas estruturas dos **armazéns e silos.**

Em razão dessas condições desfavoráveis a saúde e segurança do trabalhador são elevados os riscos de acidentes, muitas vezes fatais.

A gestão de Segurança e Saúde dos espaços confinados deve ser planejada, programada, implementada e avaliada com base nas normas da NR 33, incluindo medidas técnicas de prevenção, administrativas, pessoais e capacitação para trabalho em espaços confinados

35 - VIAS DE ACESSO E CIRCULAÇÃO



As vias de acesso e de circulação internos da fazenda devem ser mantidas em condições adequadas para a circulação de pessoas e veículos. Devem ser sinalizadas as vias do perímetro da sede, alojamentos, armazéns, oficinas, postos de abastecimento, etc. e as vias que cruzam os vários talhões ou lotes da lavoura.

A sinalização de preferência, limites de velocidade, curvas acentuadas, declives,etc., previnem acidentes. Devem ser utilizadas as placas de sinalização já prevista no Código Nacional de Trânsito

Medidas especiais de proteção da circulação de veículos e trabalhadores nas vias devem ser tomadas nos locais onde chuvas gerem alagamento e escorregamento.

As laterais das vias de acesso e de circulação internos do estabelecimento devem ser protegidas com barreiras que impeçam o tombamento de veículos e devem ser sinalizadas de forma visível durante o dia e a noite.

As laterais das vias de acesso e de circulação internos do estabelecimento devem ser protegidas com barreiras que impeçam o tombamento de veículos Há registro de vários tipos de acidentes com veículos dentro das lavouras tanto por falta de sinalização, como pelas condições precárias das vias.

36 - TRANSPORTE DE TRABALHADORES

O veículo de transporte coletivo de passageiros deve observar os seguintes requisitos:

a) Possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente;
b) Transportar todos os passageiros sentados;
c) Ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado;
d) Possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros.

O transporte de trabalhadores em veículos adaptados somente ocorrerá em situações excepcionais, mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito, devendo o veículo apresentar as seguintes condições mínimas de segurança:

a) Escada para acesso, com corrimão, posicionada em local de fácil visualização pelo motorista;

b) Carroceria com cobertura, barras de apoio para as mãos, proteção lateral rígida, com dois metros e dez centímetros de altura livre, de material de boa qualidade e resistência estrutural que evite o esmagamento e a projeção de pessoas em caso de acidente com o veículo;
c) Cabina e carroceria com sistemas de ventilação, garantida a comunicação entre o motorista e os passageiros;
d) Assentos revestidos de espuma, com encosto e cinto de segurança;
e) Compartimento para materiais e ferramentas, mantido fechado e separado dos passageiros.

37- TRANSPORTE DE CARGAS

O método de carregamento e descarregamento de caminhões deve ser compatível com o tipo de carroceria utilizado, devendo ser observadas condições de segurança durante toda a operação.

As escadas ou rampas utilizadas pelos trabalhadores, para carregamento e descarregamento de caminhões, devem garantir condições de segurança e evitar esforços físicos excessivos.

Nos caminhões graneleiros abertos deve ser proibido que os trabalhadores subam sobre a carga em descarregamento.

38 – TRABALHO COM ANIMAIS

O empregador rural ou equiparado deve garantir:

a) Imunização, quando necessária, dos trabalhadores em contato com os animais;
b) Medidas de segurança quanto à manipulação e eliminação de secreções, excreções e restos de animais, incluindo a limpeza e desinfecção das instalações contaminadas;

c) Fornecimento de desinfetantes e de água suficientes para a adequada higienização dos locais de trabalho.

Em todas as etapas dos processos de trabalhos com animais devem ser disponibilizadas aos trabalhadores informações sobre:

a) Formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização;
b) Maneiras de higienização pessoal e do ambiente;
c) Reconhecimento e precauções relativas a doenças transmissíveis.

É proibida a reutilização de águas utilizadas no trato com animais, para uso humano.

No transporte com tração animal devem ser utilizados animais adestrados e treinados por trabalhador preparado para este fim

39 – FATORES CLIMÁTICOS E TOPOGRÁFICOS

Para proteger o trabalhador em condições climáticas e topográficas desfavoráveis o empregador rural ou equiparado deve:

a) Orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis;
b) Interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador;
c) Organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde.
d) O empregador rural ou equiparado deve adotar medidas de proteção, para minimizar os impactos sobre a segurança e saúde do trabalhador, nas atividades em terrenos acidentados.

Condições climáticas desfavoráveis.

Terreno acidentado.

40 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO PESSOAL

O empregador rural, de acordo com as necessidades de cada atividade, sempre que as medidas de proteção coletivas não oferecerem completa proteção contra os riscos decorrentes do trabalho, é obrigado a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Deve realizar treinamento específico para o seu uso e obrigar o trabalhador a utilizá-lo na execução de suas funções, sob pena de sofrer penalidades, como advertência e suspensão e que poderão culminar com a demissão por justa causa(art.158 da CLT).

Os equipamentos de proteção individual devem ser adequados aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento.

O empregador rural ou equiparado, de acordo com as necessidades de cada atividade, deve fornecer aos trabalhadores os seguintes equipamentos de proteção individual:

a) Proteção da cabeça, olhos e face: capacete, chapéu, protetores impermeáveis e faciais e óculos;

b) Proteção auditiva: protetores auriculares

c) Proteção das vias respiratórias: respiradores com filtros mecânicos ou químicos, ou combinados (máscaras).

d) Proteção dos membros superiores: luvas e mangas de proteção.

e) Proteção dos membros inferiores: botas impermeáveis e antiderrapantes, botas com biqueira reforçada, botas com solado reforçado, botas com cano longo ou botina com perneira, calçados impermeáveis, resistentes e fechados.

f) Proteção do corpo inteiro: aventais, jaquetas e capas, macacões, coletes ou faixas de sinalização e roupas especiais para atividades específicas.

g) Proteção contra queda, mediante uso de cintos de segurança, quando houver diferença de nível e riscos de queda em trabalhados acima de dois metros de altura

41 – EDIFICAÇÕES RURAIS

As edificações rurais devem garantir permanentemente segurança e saúde dos que nela trabalham ou residem.

As estruturas devem ser projetadas, executadas e mantidas para suportar as cargas permanentes e móveis a que se destinam, os pisos dos locais de trabalho interno não devem apresentar defeitos que prejudiquem a circulação de trabalhadores ou a movimentação de materiais e as aberturas nos pisos e paredes devem ser protegidas para evitar acidentes.

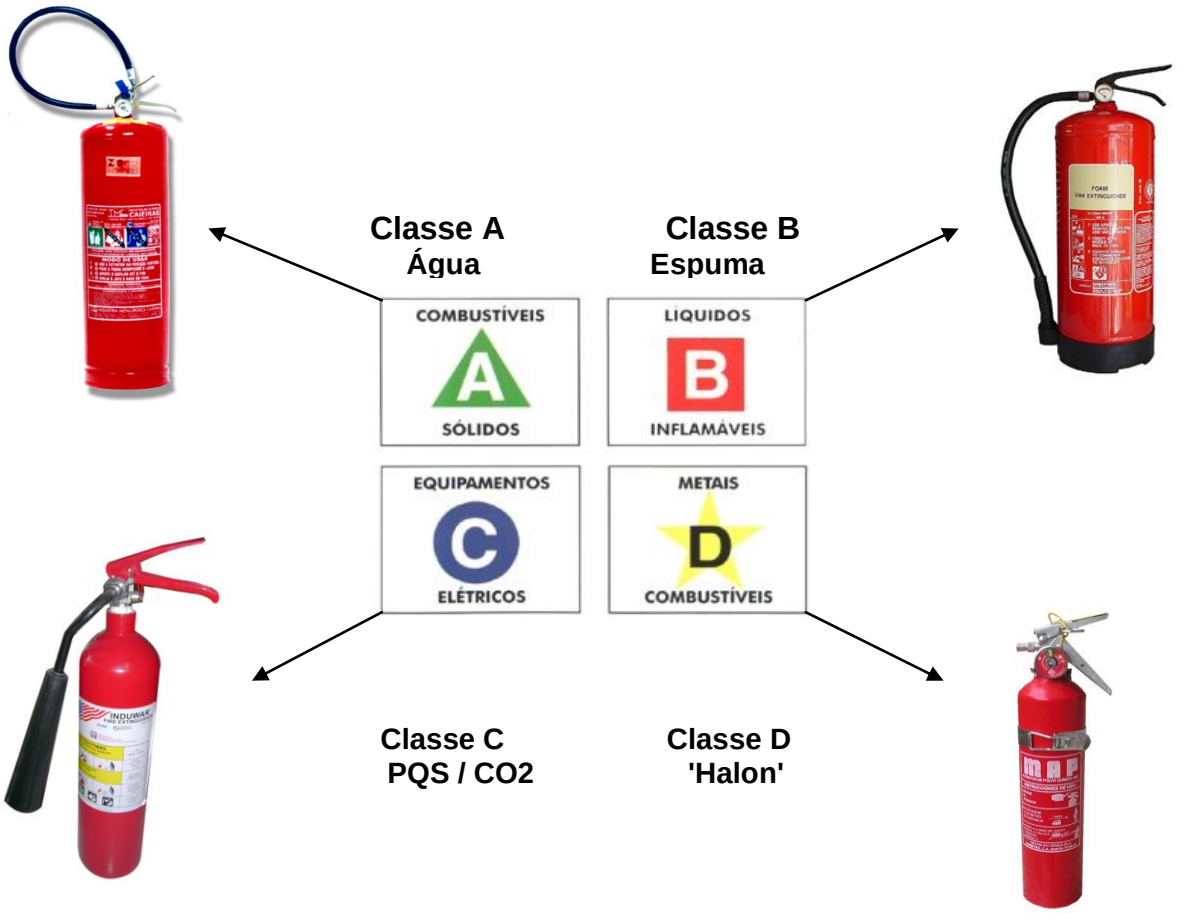
As escadas, rampas, corredores e outras áreas destinadas à circulação de trabalhadores e à movimentação de materiais, devem dispor de materiais antiderrapantes, proteção contra o risco de queda dotadas de corrimão em toda sua extensão.

Devem possui coberturas protegendo contra as intempéries, proporcionar proteção contra umidade, devem evitar insolação excessiva ou falta de insolação, possuir ventilação e iluminação adequadas, submetidas a processo constante de limpeza e desinfecção e ditadas de saneamento básico, destinado a coleta das águas servidas na limpeza e desinfecção, para que se evite a contaminação do meio ambiente.

As edificações rurais devem garantir permanentemente segurança e saúde dos que nela trabalham ou residem.

Extintor de Incêndio sinalizado.

Hidrante em perfeitas condições de uso.

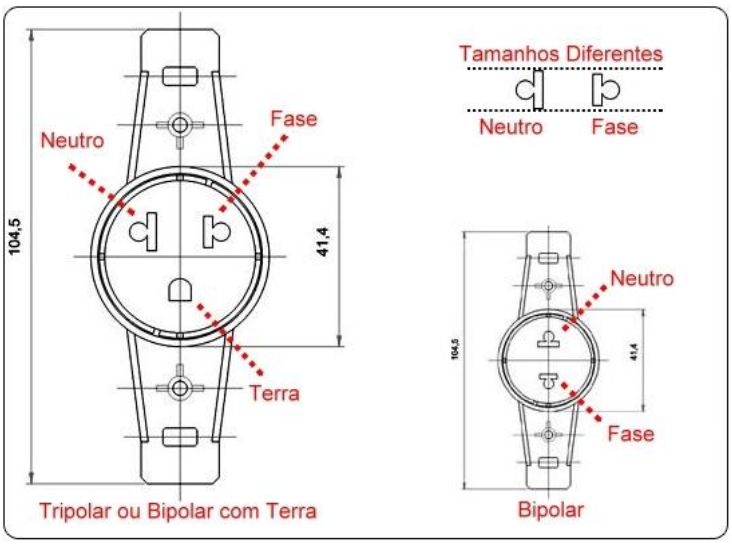


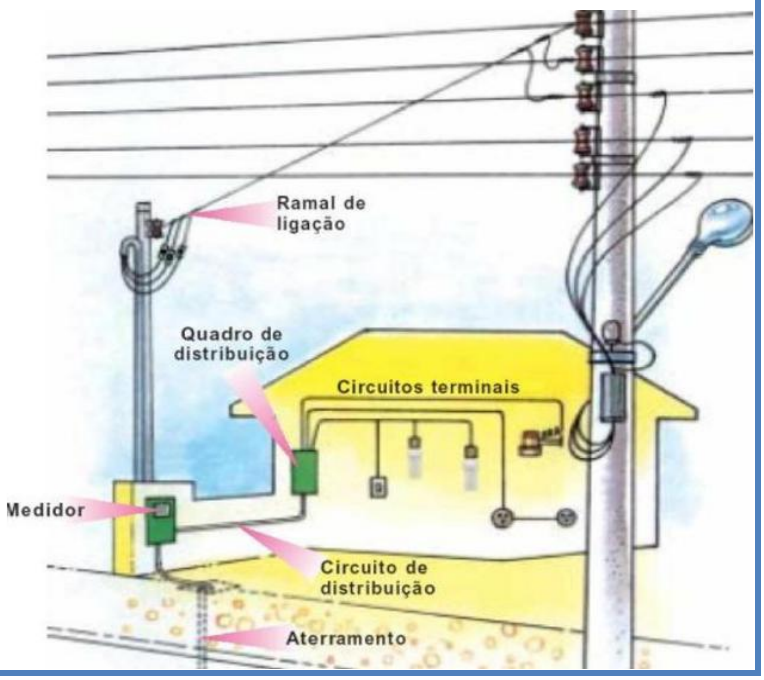
42 – INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

Todas as partes das instalações elétricas devem ser projetadas, executadas e mantidas de modo que seja possível prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes e seus componentes protegidos por material isolante.

Toda instalação ou peça condutora que esteja em local acessível a contatos e que não faça parte dos circuitos elétricos deve ser aterrada e as instalações elétricas que estejam em contato com a água devem ser blindadas, estanques e aterradas.

As ferramentas utilizadas em trabalhos em redes energizadas devem ser isoladas. As edificações devem ser protegidas contra descargas elétricas atmosféricas mediante a instalação de pára-raios.





43 – ÁREAS DE VIVÊNCIA

A responsabilidade pelo Meio Ambiente de Trabalho adequado está ligado à função social da propriedade (art. 170, inciso III da Constituição Federal) e o dever do empregador em disponibilizá-lo em condições que proporcionem a dignidade do trabalhador (NR 31), tanto na execução de suas obrigações contratuais, como também nos momentos de sua alimentação e descanso durante a jornada de trabalho e lazer nos dias de descanso semanal obrigatório.

Meio ambiente do trabalho, seguindo as novas tendências, pode ser conceituado como sendo o constituído pelos bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, fatores físicos e climáticos, através dos quais as pessoas exercem suas atividades laborais.

As áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos:

REQUISITOS MÍNIMOS

I – ter alojamentos disponíveis para todos os trabalhadores, quando estes permanecerem na fazenda nos intervalos inter-jornadas;

II – possuir locais específicos para refeições na sede e adaptados nas frentes de trabalho;

III – possuir local adequado para o preparo de alimentos;

IV – possuir instalações sanitárias nas áreas de vivência e adaptadas nas frentes de trabalho;

V – Lavanderias para a lavagem das roupas dos trabalhadores residentes;

REQUISITOS GERAIS - As áreas de vivência destinadas a alimentação e sua preparação, e alojamentos, devem atender aos seguintes requisitos: condições adequadas de conservação, asseio e higiene, paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente, piso cimentado, de madeira ou de material equivalente, cobertura que proteja contra as intempéries e Iluminação e ventilação adequada.

REQUISITOS ESPECÍFICOS

A) OS ALOJAMENTOS destinado aos trabalhadores sem familiares no local de trabalho devem ter:

1. Camas com colchão com densidade mínima 26, separadas entre si em pelo menos um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical(beliche) com

espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão inferior, sendo vedado o uso do triliche.

2. Armários individuais para guarda de objetos pessoais, com chave;
3. Portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;
4. Recipientes para coleta de lixo, com tampa, e devem ser;
5. Separados por sexo.

ROUPAS DE CAMAS - O empregador deve fornecer dois jogos de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais. Para redução de custos, os tecidos poderão ser comprados e as roupas de cama confeccionadas por costureiras da região.

As camas poderão ser substituídas por redes, de acordo com o costume local ou preferência do trabalhador, obedecendo o espaçamento mínimo de um metro entre as mesmas. Deve-se documentar esta opção.

Deve-se proibir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.

B) MORADIAS

Sempre que o empregador rural fornecer aos trabalhadores moradias familiares estas deverão ser construídas em local arejado e afastadas, no mínimo, cinqüenta metros de construções destinadas a outros fins, sendo vedada a moradia coletiva de famílias.

Devem possuir:

1. Capacidade dimensionada para uma família;
2. Paredes construídas em alvenaria ou madeira;
3. Pisos de material resistente e lavável;
4. Condições sanitárias adequadas;
5. Ventilação e iluminação suficientes;
6. Cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries;
7. Poço ou caixa de água protegido contra contaminação;
8. Fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço.

C) INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

Devem ser compostas de um lavatório e um vaso sanitários para cada grupo de vinte trabalhadores; um mictório e um chuveiro para cada grupo de dez trabalhadores.

Devem conter portas de acesso que impeçam o devassamento, ser separadas por sexo, estar situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispor de água limpa e papel higiênico, estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente e possuir recipiente para coleta de lixo.

Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostos de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração, sendo permitida a utilização de fossa seca.

D) LOCAL ADEQUADO PARA PREPARO DE ALIMENTOS – COZINHA

Devem ter boas condições de higiene e conforto, capacidade para atender a todos os trabalhadores, água limpa para higienização, mesas com tampos lisos e laváveis, assentos em número suficiente, água potável fresca e servida em condições higiênicas e depósitos de lixo com tampas.

Em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores.

O empregador rural deve disponibilizar, em condições higiênicas, água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho e com copos individuais. Nas frentes de trabalho, distantes do abrigo e refeitório, deverão ser fornecidas garrafas térmicas individuais.

Exemplo de fornecimento de copos descartáveis

E) FRENTES DE TRABALHO - devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou moveis que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições. Quando for utilizado um ônibus adaptado para servir de abrigo e refeitório, com toldo, lavatório, mesas e cadeiras, este deverá permanecer durante todo o expediente no local de trabalho, sob pena de não atender sua finalidade.

Nas frentes de trabalho, as refeições devem ser levadas em recipientes ou caixas térmicas para que sejam consumidas ainda quentes e em boas condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores.

Local adequado para preparo de alimentos - (obrigatório nos casos onde houver trabalhadores alojados).

Os locais para preparo de refeições não podem ter ligação direta com os alojamentos, devem ser dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos.

F) LAVANDERIAS – (Obrigatório nos casos onde houver trabalhadores alojados).

As lavanderias, quando houverem trabalhadores alojados, devem ser dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa e instaladas em local coberto, ventilado e adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas de uso pessoal e as roupas de cama fornecidas pelo empregador. É proibida a lavagem na mesma lavanderia de roupas e equipamentos utilizados na aplicação ou manipulação de agrotóxicos.

Os conjuntos e roupas e EPIs contaminados com defensivos fitossanitários devem ser lavados por pessoa treinada, em locais apropriados, de forma a não contaminarem pessoas e o meio ambiente.

44 – DESTINAÇÃO DO LIXO RURAL

O lixo se compõe de objetos que não possuem qualquer tipo de valor ou utilidade e são materiais sem significação econômica. Os resíduos sólidos são subprodutos do sistema produtivo e grandes

responsáveis por graves problemas de degradação ambiental, mas possuem valor econômico agregado porque possibilitam o reaproveitamento no próprio processo produtivo.

O lixo normal inclui matéria orgânica do dia-a-dia, restos de alimentos e material reciclável (vidros, latas, papel e plásticos e outros) e podem causar sérios danos ao meio ambiente da fazenda, principal por conter elementos químicos na forma iônica que são absorvidos pelo solo, pelos cursos d água e pelo lençol freático causando sérios danos ao organismo humano e dos animais.

O aterro sanitário, a coleta seletiva, a reciclagem e a educação ambiental são propostas para a solução do problema da destinação correta do lixo. A construção de um aterro sanitário deverá obedecer as normas da SEMA/MT.

A G R A D E C I M E N T O S

AGRADECEMOS A EQUIPE DE FUNCIONÁRIOS DO INSTITUTO ALGODÃO SOCIAL QUE COLABOROU DECISIVAMENTE PARA A PESQUISA, ELABORAÇÃO E FORMATAÇÃO DESTE MANUAL SIMPLIFICADO DE ORIENTAÇÃO TRABALHISTA E SEGURANÇA DO TRABALHO:

ALEX ANDRADE MACHADO

BALBINO A. DA SILVA

CELSO CAMARÃO

DOUGLAS FERNANDO FERRARI

JOSÉ HORTÊNCIO RIBEIRO

MARCO ANTONIO G. DOS SANTOS

MARCOS VÁLERIO MARTINELLI

MÁRIO SILVA AMORIN

PAULA REGINA VITOR FERREIRA

OBRIGADO A TODOS!

MILTON GARBUGIO – Presidente

FELIX BALANIUC – Diretor Executivo